

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesimpang siuran pemahaman judul skripsi yang berjudul “Pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 17 Bandar Lampung” yang penulis teliti, maka secara global akan penulis jelaskan dengan harapan dapat memperjelas dalam pemahaman dan pembahasan dalam bab-bab berikutnya. Adapun yang dipandang perlu untuk dijelaskan yaitu:

1. Pengaruh

Pengaruh Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 849), “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.”

2. Manajemen Berbasis Sekolah

Manajemen adalah proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dari anggota organisasi dari seluruh sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.¹

Manajemen berbasis sekolah adalah satu strategi untuk meningkatkan sekolah dengan menyerahkan otoritas pengambilan keputusan secara signifikan dari negara dan kabupataen kepada satuan pendidikan sekolah

¹ Stoner, Freeman, & Gilbert. JR. *Management*, (New Jersey: Prentice Hall Inc, 1995), h. 7

secara individual.² Menurut kutipan tersebut, manajemen sekolah adalah sebagai suatu bidang studi dan praktek yang terkait dengan operasi organisasi di bidang pendidikan.

3. Kinerja Guru

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.³

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya di depan kelas. Di samping itu, guru merupakan orang yang memberikan bimbingan pengajaran yang berkenaan dengan pengetahuan yang bersifat kognitif, afektif dan psikomotorik. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 yaitu:⁴

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah.”

4. SMP Negeri 17 Bandar Lampung

SMP Negeri 17 Bandar Lampung adalah lembaga pendidikan pada tingkat Menengah pertama yang berada di teluk betung Bandar Lampung.

² Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h.39

³ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), h. 45

⁴ Tim Penyusun, *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 2

Berdasarkan pada uraian penegasan judul diatas maka judul skripsi ini yang berbunyi: “Pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 17 Bandar Lampung” bearti suatu penelitian yang berusaha untuk mengkaji tentang Pengaruh yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

5. Pengaruh Manajmen Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Dalam Undang-undang sistem pendidikan nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”⁵

Pada saat ini, dunia pendidikan dihadapkan pada tantangan yang berat, yaitu masalah kualitas-kualitas pendidikan. Masalah ini bersifat penting dan mendesak untuk dipecahkan, karena menyangkut kepentingan dan harapan masyarakat banyak. Semua orang menginginkan kualitas pendidikan yang handal yang dapat memecahkan masalah kehidupan. Harapan masyarakat

⁵ Tim Penyusun, *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), h. 12.

tersebut harus disikapi dengan sungguh-sungguh oleh pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pendidikan.

Hal tersebut mengisaratkan perlunya manajemen sekolah sebagai pemimpin memiliki kemampuan untuk menggerakkan komponen yang berada di sekolah yang dipimpinnya dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan memilih judul skripsi ini adalah:

Manajemen sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin lembaga pendidikan, selalu berhadapan dengan berbagai macam faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelaslah bahwa persyaratan-persyaratan yang telah diurai tersebut merupakan faktor yang sangat erat hubungannya terhadap praktik atau pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan tugas sekolah, khususnya dalam rangka menunjang tercapainya tujuan pendidikan lembaga tersebut dan tujuan pendidikan nasional.

C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha meberdayakan manusia atau memanusiakan manusia. Pendidikan amat strategis untuk mencardaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh Berdasarkan Depdiknas, berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidkan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan

kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sara dan prasarana pendidikan, dan meningkatkan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan berarti. Sebagaimana sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan pendidikan mutu pendidikan yang cukup mengembirakan, namun sebagian besar lainnya masih memprihatinkan.⁶

Khususnya dalam rangka peningkatan mutu pendidikan pemerintah telah melaksanakan berbagai program, antara lain: pengembangan kurikulum, pengembangan sarana dan prasarana pendidikan, penataran dan pelatihan guru, dan sebagainya. Namun demikian belum berhasil meningkatkan mutu pendidikan nasional.⁷

Sedikitnya ada tiga faktor yang menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan secara merata:

- 1) Kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional yang menggunakan pendekatan education function atau input-output analysis tidak dilaksanakan secara konsekuen, pendekatan ini melihat bahwa lembaga pendidikan berfungsi sebagai pusat produksi yang apabila dipenuhi semua input (masukan) yang perlu di perhatikan dalam kegiatan produksi tersebut, maka lembaga akan menghasilkan output yang dikehendaki. Pendekatan ini menganggap bahwa apabila input pendidikan seperti guru, buku, media pembelajaran, dan sarana serta prasarana pendidikan lainnya dipenuhi, mutu pendidikan secara otomatis akan meningkat. Padahal pendekatan ini terlalu memusatkan pada input pendidikan dan kurang memperhatikan pada proses pendidikan;
- 2) Penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara birokratik-sentralistik sehingga menempatkan sekolah sebagai penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat

⁶ Depdiknas, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, 2007), h. 1

⁷ _____, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003

panjang dan kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kondisi sekolah. Karena hal tersebut sekolah kehilangan kemandirian, keluwesan, motivasi, kreativitas untuk mengembangkan dan mamajukan sekolah;

- 3) Minimnya peran serta warga sekolah khususnya guru dan pesrta masyarakat khususnya orang tua dalam penyelenggaraan pendidikan. Partisipasi guru dalam pengambilan keputusan sering diabaikan, padahal terjadi atau tidaknya perubahan sekolah tergantung pada guru. Dikenalkan pembaharuan apapun jika guru tidak berubah, maka tidak akan terjadi perubahan di sekolah tesebut.⁸

Berdasarkan kenyataan-kenyataan tersebut di atas, tentu saja perlu di lakukan upaya-upaya perbaikan, salah satu upaya-upaya perbaikan, salah satunya adalah melakukan reorientasi penyelenggaraan pendidikan, yaitu dari manajemen berbasis pusat menuju Manajemen Berbasis Sekolah. Secara umum, manajemen berbasis sekolah merupakan model pengelolaan yang memberikan otonomi (keuangan dan tanggungjawab) lebih besar kepada sekolah dan mendorong partisipasi secara langsung warga sekolah (guru, siswa, kepala sekolah, karyawan) dan masyarakat (orangtua, toko masyarakat, ilmuwan, pengusaha, dsb), untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional serta peraturan perundang-undangan. Dengan otonomi tersebut, sekolah diberi kewenangan dang tanggungjawab untuk mengambil keputusan-keputusan sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan tuntutan sekolah serta masyarakat atau stakholder yang ada.⁹

Manajemen Berbasis Sekolah adalah salah satu strategi wajib yang ditetapkan sebagai standar dalam mengembangkan keunggulan pengelolaan sekolah. Penegasan

⁸ Depdiknas, *Manajemen Berbasisi Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah. 2007), h. 1

⁹ *Ibid.* Hlm.12

ini dituangkan dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 51 ayat 1 bahwa pengelolaan satuan pendidikan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis sekolah.¹⁰

Secara umum, Manajemen Berbasis Sekolah dapat diartikan sebagai model pengelolaan yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah, mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah, karyawan, orangtua siswa, dan masyarakat untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional. Dengan otonomi yang lebih besar pula, maka sekolah memiliki kewenangan yang lebih besar dalam mengelola sekolahnya sehingga sekolah lebih mandiri. Lebih lanjut dikatakan bahwa dengan kemandiriannya sekolah lebih berdaya dalam mengembangkan program-program yang tentu lebih sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang dimiliki. Dengan pengambilan keputusan maka rasa memiliki akan menyebabkan rasa tanggungjawab, dan peningkatan rasa tanggungjawab akan meningkatkan dedikasi warga sekolah terhadap sekolahnya. Baik peningkatan otonomi sekolah maupun pengambilan keputusan partisipatif tersebut, kesemuanya ditunjukan untuk peningkatan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional yang berlaku.¹¹

¹⁰ Depdiknas, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, 2007), h. 12

¹¹ Suharsono, *Manajemen Pendidikan: Sebuah Pengeantar bagi Para Calon Guru*, (Surakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan UNS dan UPT Penerbit dan Percetakan UNS, 2008), h. 24

Manajemen Berbasis Sekolah merupakan model aplikasi manajemen institusional yang mengintegrasikan seluruh sumber internal dan eksternal dengan lebih menekankan pada pentingnya menetapkan kebijakan melalui peluasan otonomi sekolah. Sasarannya adalah mengarahkan pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan dalam rangka mencapai tujuan. Spesifikasinya berkenaan dengan visi, misi, dan tujuan yang dikemas dalam pengembangan kebijakan perencanaan.¹²

Menurut Mulyasa Manajemen Berbasis Sekolah merupakan paradigma baru pendidikan, yang memberikan otonomi luas pada tingkat sekolah (pelibatan masyarakat) dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional. Otonomi diberikan agar sekolah leluasa mengelola sumber dana yang mengalokasikan sesuai dengan prioritas kebutuhan, serta lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat. Pada sistem MBS, sekolah dituntut secara mandiri menggali, mengalokasikan, menentukan prioritas, mengendalikan dan mempertanggung-jawabkan pemberdayaan sumber-sumber, baik kepada masyarakat maupun pemerintah.¹³

Nurkholis merumuskan bahwa Manajemen Berbasis Sekolah adalah model pengelolaan sekolah dengan memberikan kewenangan yang lebih besar pada tingkat sekolah untuk mengelola sekolahnya sendiri secara langsung memiliki beberapa keuntungan seperti: (a) kebijakan dan kewenangan sekolah memiliki pengaruh

¹² Wikipedia, Tentang Manajemen Bebas sekolah, Diambil pada tanggal 27 Oktober 2015, dari <http://ManajemenBerbasisSekolah: Model Strategi Mengembangkan Keunggulan Berbasis Kolaborasi. 2009>

¹³ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 24

langsung kepada siswa, orang tua, dan guru; (b) bertujuan untuk memanfaatkan sumber daya dan pendayagunaan sumber internal sekolah; (c) efektif dalam melakukan pembinaan siswa seperti kehadiran, hasil belajar, moral guru dan iklim sekolah; dan (d) adanya perhatian bersama untuk mengambil keputusan memberdayakan guru, manajemen sekolah, rancang ulang sekolah dan perubahan perencanaan.¹⁴

Dalam buku Manajemen Berbasis Sekolah memiliki karakteristik yang perlu dipahami oleh sekolah yang akan menerapkan. Dengan kata lain, jika sukses dalam menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah, maka sejumlah karakteristik perlu dimiliki. Berbicara karakteristik Manajemen Berbasis Sekolah tidak dapat dipisahkan dengan karakteristik sekolah efektif. Jika Manajemen Berbasis Sekolah merupakan wadah/kerangkanya, maka sekolah efektif merupakan isinya. Oleh karena itu, karakteristik Manajemen Berbasis Sekolah memuat secara inklusif elemen-elemen sekolah efektif, yang dikategorikan menjadi input, proses, dan output.¹⁵

Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia, karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses pendidikan yaitu berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu berlangsungnya proses pendidikan. Input sumber daya pendidikan meliputi sumber daya manusia yaitu kepala sekolah, guru, karyawan, dan sumber daya lainnya yaitu peralatan,

¹⁴ Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), h. 11

¹⁵ Depdiknas, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, 2007), h. 12

perlengkapan, dana, dan sebagainya. Input perangkat pendidikan meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan-undangan, kurikulum dan sebagainya. Input harapan berupa visi, misi, tujuan serta sarana yang ingin dicapai oleh sekolah.

Proses merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain, dan hasil proses ini yang nantinya mempengaruhi output. Dalam pendidikan, yang dimaksud dengan proses adalah proses pengambilan keputusan, proses monitoring dan evaluasi dengan menekankan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses lainnya.

Sekolah memiliki output yang diharapkan. Output sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses pembelajaran dan manajemen di sekolah. Pada umumnya, output dapat diklarifikasikan menjadi dua, yaitu output berupa prestasi akademik dan prestasi non akademik. Output prestasi akademik misalnya, NEM, lomba karya ilmiah remaja, lomba (bahasa inggris, matematika, fisika), cara-cara berfikir (kritis, kreatif, nalar, rasional, induktif, deduktif, dan ilmiah). Output non akademik misalnya keingintahuan yang tinggi, harga diri, perilaku sosial yang baik, dan sebagainya.

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya menyatakan bahwa tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada

pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.¹⁶

Prestasi sekolah guru dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh seorang guru besar tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja baik. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah “kemampuan yang membutuhkan pikir dan tenaga untuk melakukan sesuatu memenuhi kebutuhan”.¹⁷

Kinerja atau perform yaitu, “hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam suatu organisasi bersangkutan secara kegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.¹⁸

Adapun indikasi bahwa guru memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran adalah sebagai berikut:

1. Hadir di Sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai;
2. Menandatangani daftar hadir (absen guru);
3. Meninggalkan kelas tepat waktu;
4. Melaksanakan tugas secara tertib dan teratur;
5. Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar;
6. Mengikuti upacara bendera setiap hari senin;
7. Mencatat kehadiran peserta didik setiap hari;¹⁹

¹⁶ Sagala Syaeful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: CV. Alfabets, 2009), h. 77

¹⁷ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Balai Pustaka, Jakarta, 1989), Edisi ke 2, h. 57

¹⁸ Solichin Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan*, Bumi Aksara, (Jakarta, Edisi III, 2000), h. 22

¹⁹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Pelaksana Pendidikan Agama Islam*, *Op. Cit*, h.28

Untuk mencapai suatu kinerja yang diharapkan dan menjamin tata tertib dan kelancaraan tugas, guru wajib menaati peraturan.

Kinerja guru atau prestasi kinerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecelakaan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, mengulasi dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga Sekolah, kepemimpinan yang menjadi penutan peserta didik, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.²⁰ Hal tersebut diperkuat dalam firman Allah SWT. Dalam Qs. At-Tawbah ayat: 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."²¹

SMP Negeri 17 Bandar Lampung merupakan salah satu sekolah di Kota Bandar Lampung yang cukup berprestasi. Sekolah ini merupakan sekolah menengah

²⁰ Ibid, hlm. 95

²¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, CV. Diponegoro, (Bandung, 2004), h. 28

kejuruan kelompok teknologi yang memperoleh hasil penilaian kategori amat baik, dan memperoleh skor tertinggi untuk sekolah sejenis di tingkat provinsi.

SMP Negeri 17 Bandar Lampung merupakan sekolah yang menerapkan manajemen mutu sehingga akan selalu meningkatkan kualitas manajemen dan kualitas pelayanan kepada semua dengan sebaik-baiknya. Untuk mempercepat pencapaian profil SMP internasional, berdasarkan prinsip Manajemen Berbasis Sekolah, SMP Negeri 17 Bandar Lampung harus mampu mengembangkan potensi yang ada di sekolah dan di sekitar sekolahnya.

Sebelum menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah, SMP Negeri 17 Bandar Lampung menerapkan manajemen berbasis pusat, dimana kinerja guru pada saat itu dikatakan belum maksimal. Pada saat observasi bulan Mei 2016, Dra. RITA ULYA, MM. selaku Kepala Urusan (Kaur) di SMP Negeri 17 Bandar Lampung menyatakan bahwa pada saat penerapan manajemen berbasis pusat guru hanya diberi kewenangan 60% untuk melaksanakan proses belajar mengajar.

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya menyatakan bahwa tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada

pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relavan dengan fungsi sekolah.²²

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. SMP Negeri 17 Bandar Lampung yang menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah menyadari bahwa tenaga kependidikan, terutama guru, merupakan jiwa dari sekolah. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik segi jumlah maupun mutunya.

Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 17 Bandar Lampung mengemukakan bahwa: (1) sekolah telah melakukan berbagai upaya dalam rangka menyiapkan input-input yang diperlukan untuk kesiapan pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah di sekolah meskipun belum optimal; (2) transparansi manajemen telah dilaksanakan dengan baik dibidang program dan kebijakan maupun dibidang keuangan namun secara teknis masih perlu disempurnakan. Sementara pada aspek pertanggung jawaban ketercapaian program dan pengelolaan keuangan, dalam rangka akuntabilitas telah dilakukan dengan baik dengan membuat laporan tertulis kepada komite sekolah, wali murid, dan warga sekolah; (3) kerjasama antara warga sekolah dengan masyarakat telah terjalin dengan baik; (4) sekolah memiliki

²²Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Balai Pustaka, Jakarta, 1989), Edisi ke 2, h. 572

kemandirian yang ditunjukkan dengan melakukan pengembangan struktur organisasi, mengembangkan uraian tugas personil, pengembangan kurikulum dan melaksanakan inovasi pembelajaran dengan memanfaatkan ICT dalam pembelajaran; (5) berkaitan dengan ketercapaian sasaran sekolah telah berhasil meningkatkan prestasi dibidang akademik maupun non akademik; dan (6) masih banyak kendala yang dialami (sulit melakukan perubahan, kultur kerja keras belum sepenuhnya terbangun, kualitas sumber daya manusia masih perlu ditingkatkan dan sebagian kurang peduli terhadap perubahan).²³

Dari uraian di atas seharusnya dengan penerapan Manajemen Berbasis Sekolah kinerja guru lebih optimal dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, peneliti berinisiatif untuk meneliti tentang pengaruh penerapan Manajemen Berbasis Sekolah terhadap kinerja guru.

D. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Pemahaman kepala sekolah dan guru tentang konsep pemandirian, akuntabilitas, dan transparansi manajemen dalam rangka penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di sekolah belum diketahui.

²³ Tamsir, *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di SMA Negeri*, Tesis (yogyakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta.2010), h. 34

2. Belum diketahui ketersediaan dan kesiapan input-input yang mendukung keterlaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah di sekolah terutama yang menyangkut ketersediaan sarana dan prasarana, ketersediaan sumber daya manusia dan kualitas sumber daya yang diperlukan, baik guru maupun staf.
3. Belum diketahui optimal partisipasi dan keterlibatan warga sekolah dalam proses pengambilan keputusan.
4. Sikap kemandirian guru dan kepala sekolah mengembangkan gagasan kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan mutu sekolah belum diketahui.
5. Informasi tentang Manajemen Berbasis Sekolah kepada para kepala sekolah dan Dinas Pendidikan setempat kurang optimal memberikan informasi tentang penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di sekolah.
6. Belum diketahui pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah terhadap kinerja guru.

E. Batasan Masalah

Pada penelitian ini permasalahan dibatasi pada komponen kinerja guru yang merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Menegacu pada identifikasi tersebut, permasalahan yang akan diteliti dibatasi pengaruh Manajemeb Berbasis Sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 17 Bandar Lampung.

F. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu, apakah ada pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 17 Bnadar Lampung?

G. Tujuan Penelitian

Peneliti iini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Manajemen Berbasis Sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 17 Bandar Lampung.

H. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoristis

- a. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pendidikan dalam pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.
- b. Menjadi bahan kontribusi acuan bagi peneliti lain dalam mengkaji masalah Manajemen Berbasis Sekolah dari sudut pandang yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

- a. Pertimbangan bagi sekolah dalam menentukan langkah dan strategi peningkatan mutu pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah.
- b. Sebagai acuan yang bersangkutan dan sekolah lain dalam mengoptimalkan sumber daya guru untuk kemajuan sekolah.

- c. Sebagai masukan Dinas Pendidikan mengambil langkah dan perumusan kebijakan peningkatan mutu pendidikan dalam penerapan Manajemen Berbasis Sekolah.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)

1. Pengertian Manajemen

Secara umum, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dapat diartikan sebagai model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah (siswa, guru, kepala sekolah, karyawan, orang tua siswa, dan masyarakat) untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional.¹

Terry memberi definisi “*management is as distinct process consisiting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use human beings and other resources*”. Yang bermakna bahwa manajemen adalah proses nyata yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang dinyatakan dengan penggunaan manusia dan sumber daya lain.²

¹ Umaedi, *Managemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, 2001), h. 3

² Terry, George R. *Principles of Management*, (Ontario: Irwin Dorsey Ltd, 1977), h. 4

Secara khusus dalam konteks pendidikan, manajemen diartikan sama dengan administrasi atau pengelolaan, yaitu segala usaha bersama untuk mendayagunakan sumber-sumber, baik personal maupun material, secara efektif dan efisien guna menunjang tercapainya tujuan pendidikan di sekolah secara optimal yang mempunyai fungsi terdiri dari merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), mengarahkan (*directing*), mengkoordinasikan (*coordinating*), mengawasi (*controlling*), dan mengevaluasi (*evaluation*). Gaffar (Mulyasa) mengemukakan bahwa manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama yang sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³

Makna yang sama dikemukakan oleh Husaini Usman “manajemen pendidikan adalah sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien, mandiri, dan akuntabel”. Sumber daya yang dimaksud adalah sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi: (a) administrasi kesuratan dan kearsipan; (b) administrasi pendidikan dan tenaga kependidikan; (c) administrasi keuangan; (d) administrasi isi dan standarnya; (e) administrasi proses dan standarnya; (f) administrasi kesiswaan; (g) standar kompetensi lulusan; (h) administrasi sarana dan prasarana; (i) administrasi kehumasan dan kerjasama; (j)

³ Suparlan, *Manajemen Berbasis Sekolah: Dari Teori Sampai Dengan Praktik*, (Bandung: PT. Bumi Aksara, 2014), h. 49

administrasi standar pengelolaan, (k) administrasi standar penilaian pendidikan; dan (l) administrasi unit produksi sekolah.⁴

Dengan mencermati beberapa definisi manajemen tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses keberhasilan sebuah organisasi. Berhasil tidaknya sebuah organisasi atau lembaga pendidikan akan sangat tergantung kepada bagaimana pengelolaannya. Bermutu atau tidaknya sebuah hasil produksi barang maupun jasa juga sangat ditentukan oleh bagaimana proses pengelolaan, dan bagaimana jalannya pada bahan yang diproses. Oleh sebab itu, apabila sebuah lembaga pendidikan dikelola dengan baik, maka kemungkinan besar akan menghasilkan *output* yang baik pula, lebih-lebih jika didukung oleh *input* yang baik, proses yang baik, serta sarana dan prasarana yang memadai.

2. Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi pokok manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Pendapat ini menjelaskan bahwa dalam suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan perencanaan yang baik, diorganisasikan dengan rapi, dilaksanakan, serta harus diawasi pula agar pelaksanaan harus sesuai dengan apa yang direncanakan sehingga tujuan organisasi tercapai.⁵

⁴ Husaini Usman, *Manajemen: Teori Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), h.10

⁵ Suparlan, *Op Cit*, h. 43-48

Sementara Daft mengungkap ada dua makna yang paling penting dalam fungsi manajemen yakni; “(1) *the four function planning, organizing, leading, and controlling, and (2) the attainment of organizational goals in an efective and efficient manner*”.⁶

Bila penjabaran fungsi manajemen dari dua pandangan di atas dimasukkan dalam definisi, maka fungsi manajemen dapat diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengontrolan sumber daya manusia dan sumber daya yang lain guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien dalam pengelolaannya.

3. Manajemen Sekolah

Manajemen sekolah (*School Management*) artinya mengelola substansi-substansi pendidikan di suatu sekolah agar dapat berjalan dengan tertib, lancar, dan benar-benar terintegrasi dalam suatu sistem kerja sama untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut kutipan tersebut, manajemen sekolah adalah sebagai suatu bidang studi dan praktek yang terkait dengan operasi organisasi di bidang pendidikan.

Sementara itu, Made Pidarta fungsi manajemen sekolah secara sederhana yaitu: merencanakan, mengorganisasi, menyusun staf, mengarahkan, mengkoordinasi dan mengontrol, dan menyusun anggaran belanja.⁷ Pengertian yang lebih sederhana

⁶ Daft, R. L. *Management*, New York: Vanderbilt University, (1991), h. 5

⁷ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2004), h. 12

lagi sebagaimana diungkapkan Suryosubroto⁸, untuk mencapai tujuan pendidikan diperlukan kerja sama antara sesama personil sekolah (guru, murid, kepala sekolah, staf tata usaha) dan orang-orang diluar sekolah yang ada kaitannya dengan sekolah. Kerja sama dalam penyelenggaraan sekolah ini harus dibina sehingga semua yang terlibat dalam urusan sekolah memberikan sumbangannya secara maksimal.

Dari uraian di atas tampak bahwa tugas dan fungsi manajemen sekolah pada pokoknya adalah semua bentuk usaha bersama untuk mencapai tujuan sekolah itu dengan merancang, mengadakan, dan memanfaatkan sumber-sumber manusia, uang, peralatan dan waktu, serta memberi arah kegiatan dan kriteria keberhasilan dari kegiatan sekolah atau pendidikan itu sendiri.

4. Pengertian Manajemen Berbasis Sekolah

Manajemen berbasis sekolah adalah salah satu strategi wajib yang ditetapkan sebagai standar dalam mengembangkan keunggulan pengelolaan sekolah. Penegasan ini dituangkan dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 51 ayat 1 bahwa pengelolaan satuan pendidikan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis sekolah.

Secara umum, Manajemen berbasis sekolah dapat di artikan sebagai model pengelolaan yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah, mendorong

⁸ Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2010), h.16

pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah, karyawan, orang tua siswa, dan masyarakat untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional. Dengan otonomi yang lebih besar pula, maka sekolah memiliki kewenangan yang lebih besar dalam mengelola sekolahnya sehingga sekolah lebih mandiri.⁹ Lebih lanjut dikatakan bahwa dengan kemandiriannya sekolah lebih berdaya dalam mengembangkan program-program yang tentu lebih sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang dimiliki. Dengan pengambilan keputusan partisipatif yaitu pelibatan warga sekolah secara langsung dalam pengambilan keputusan maka rasa memiliki akan menyebabkan rasa tanggungjawab, dan peningkatan rasa tanggungjawab akan meningkatkan dedikasi warga sekolah terhadap sekolahnya. Baik peningkatan otonomi sekolah maupun pengambilan keputusan partisipatif tersebut, kesemuanya ditujukan untuk peningkatan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional yang berlaku.¹⁰

Manajemen berbasis sekolah merupakan model aplikasi manajemen institusional yang mengintegrasikan seluruh sumber internal dan eksternal dengan lebih menekankan pada pentingnya menetapkan kebijakan melalui perluasan otonomi sekolah. Sasarannya adalah mengarahkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi

⁹ Suharno, *Manajemen Pendidikan: Sebuah Pengantar bagi Para Calon Guru*, (Surakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan UNS dan UPT Penerbit dan Percetakan UNS, 2008), h. 39

¹⁰ Depdiknas, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, 2007), h.12

kebijakan dalam rangka mencapai tujuan. Spesifikasinya berkenaan dengan visi, misi, dan tujuan yang dikemas dalam pengembangan kebijakan dan perencanaan.¹¹

Manajemen Berbasis Sekolah merupakan paradigma baru pendidikan, yang memberikan otonomi luas pada tingkat sekolah (pelibatan masyarakat) dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional. Otonomi diberikan agar sekolah leluasa mengelola sumber daya dan sumber dana dengan mengalokasikannya sesuai dengan prioritas kebutuhan, serta lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat. Pada sistem MBS, sekolah dituntut secara mandiri menggali, mengalokasikan, menentukan prioritas, mengendalikan dan mempertanggung-jawabkan pemberdayaan sumber-sumber, baik kepada masyarakat maupun pemerintah.¹²

Lebih menyatakan bahwa Manajemen Berbasis Sekolah merupakan salah satu wujud dari reformasi pendidikan, yang menawarkan kepada sekolah untuk menyediakan pendidikan yang lebih baik dan memadai bagi para peserta didik. Otonomi dalam manajemen merupakan potensi bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja para staf, menawarkan partisipasi langsung kelompok-kelompok terkait, dan meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap pendidikan.

Merumuskan bahwa Manajemen Berbasis Sekolah adalah model pengelolaan sekolah dengan memberikan kewenangan yang lebih besar pada tingkat sekolah

¹¹ Wikipedia, *Tentang Manajemen Berbasis Sekolah*. Diambil tanggal 27 februari 2016, dari <http://ManajemenBasisSekolah:ModelStrategi MengembangkanKeunggulanBasisKolaborasi> i. (2009).

¹² Mulyasa, *Op. Cit.* h. 24

untuk mengelola sekolahnya sendiri secara langsung. Dikatakan selanjutnya bahwa dengan kewenangan yang lebih besar berada pada tingkat sekolah memiliki beberapa keuntungan seperti: (a) kebijakan dan kewenangan sekolah memiliki pengaruh langsung kepada siswa, orang tua, dan guru; (b) bertujuan untuk memanfaatkan sumber daya dan pendayagunaan sumber internal sekolah; (c) efektif dalam melakukan pembinaan siswa seperti kehadiran, hasil belajar, moral guru dan iklim sekolah; dan (d) adanya perhatian bersama untuk mengambil keputusan, memberdayakan guru, manajemen sekolah, rancang ulang sekolah dan perubahan perencanaan.¹³

Menurut Myers sebagaimana dikutip Nurkholis MBS adalah strategi untuk memperbaiki pendidikan dengan mentransfer otoritas pengambilan keputusan secara signifikan dari pemerintah pusat dan daerah ke sekolah-sekolah secara individual. MBS memberi kepala sekolah, guru, siswa, orang tua, dan masyarakat untuk memiliki kontrol yang lebih besar dalam proses pendidikan dan memberi mereka tanggung jawab untuk mengambil keputusan tentang anggaran, personil dan kurikulum.¹⁴

Manajemen Berbasis Sekolah telah dianggap sebagai salah satu cara untuk mengembangkan partisipasi lokal dalam pengambilan keputusan yang relevan di

¹³ Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), h.11

¹⁴ *Ibid.* h. 3

sekolah dan sebagai salah satu cara untuk mengembangkan pendidikan dan meningkatkan kualitas sekolah.

Pernyataan ini dapat dipahami bahwa kepala sekolah, bersama staf dan masyarakat diberikan peluang menentukan prioritas dalam memanfaatkan sumber daya untuk membuat perencanaan pendidikan untuk meningkatkan mutu sekolah.

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat dilihat esensi MBS adalah otonomi sekolah yang lebih besar dalam mengelola sumber daya pendidikan di sekolah dengan melibatkan semua warga sekolah dan *stakeholder* untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dalam koridor ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Tujuan MBS

Umaedi berpendapat MBS bertujuan untuk memandirikan dan memberdayakan sekolah melalui pemberian kewenangan, pemberian tanggung jawab, pekerjaan yang bermakna, pemecahan masalah sekolah secara *team work*, variasi tugas, hasil kerja yang terukur, kemampuan untuk mengukur kinerjanya sendiri, tantangan, kepercayaan, didengar, ada pujian, menghargai ide-ide, mengetahui bahwa ia adalah bagian penting bagi sekolah, kontrol luwes, dukungan, komunikasi efektif, umpan balik yang bagus, sumber daya yang dibutuhkan ada, warga sekolah diberdayakan sebagai makhluk ciptaan-Nya yang memiliki martabat tinggi.¹⁵

¹⁵ Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah: Dinamika Pendidikan No.1/Th.VII/2000, Maret 2000*, (Yogyakarta: FIP UNY, 2000), h. 5

Manajemen Berbasis Sekolah bertujuan untuk meningkatkan kinerja sekolah melalui pemberian kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada sekolah yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola sekolah yang baik yaitu partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas. Dengan MBS, sekolah diharapkan makin berdaya dalam mengurus dan mengatur sekolahnya dengan tetap berpegang pada koridor-koridor kebijakan pendidikan nasional.¹⁶

Tujuan MBS menurut Permadi adalah pemberian otonomi sekolah dan peningkatan partisipasi masyarakat yang tinggi untuk mencapai efesiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan. Efesiensi dicapai melalui keleluasaan pengelola sumber daya sekolah, partisipasi masyarakat dan penyerderhanaan birokrasi. Dewan sekolah bersama masyarakat memberikan dukungan bagi peningkatan mutu sekolah, pengembangan profesionalisme guru, dan peningkatan gaji atau insentif untuk mendukung pencapaian hasil pendidikan (lulusan yang bermutu).¹⁷

Pada intinya tujuan MBS adalah mendorong sekolah melakukan perubahan ke arah yang bermutu dan kompetitif. Untuk itu perlu pembenahan dukungan sumber daya manusia seperti kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya di sekolah. Seiring dengan pembenahan sumber daya manusia juga dibenahi sarana dan fasilitas yang mendukung penguatan terhadap layanan belajar.

¹⁶ Depdiknas, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, 2007), h. 16

¹⁷ Syafaruddin, *Efektivitas Kebijakan Pendidikan: konsep, strategi, dan aplikasi kebijakan menuju organisasi sekolah efektif*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008), h.158

6. Prinsip Manajemen Berbasis Sekolah

Menurut Nurkholis teori yang digunakan Manajemen Berbasis Sekolah untuk mengelola didasarkan pada empat prinsip, yaitu prinsip fleksibilitas, prinsip desentralisasi, prinsip sistem pengelolaan mandiri, dan prinsip inisiatif sumber daya manusia.

a. Prinsip Fleksibilitas

Prinsip ini didasarkan pada teori manajemen modern yang berasumsi bahwa terdapat beberapa cara yang berbeda untuk mencapai suatu tujuan. MBS menekankan fleksibilitas sehingga sekolah harus dikelola oleh warga sekolah menurut kondisi mereka masing-masing. Karena kompleksnya pekerjaan sekolah saat ini dan adanya perbedaan yang besar antara sekolah yang satu dengan yang lain, misalnya perbedaan tingkat akademik siswa dan situasi komunitasnya, sekolah tidak dapat dijalankan dengan struktur yang standar di seluruh kota, provinsi maupun negara.

b. Prinsip Desentralisasi

Desentralisasi adalah gejala yang penting dalam reformasi manajemen sekolah modern. Prinsip desentralisasi ini konsisten dengan prinsip fleksibilitas. Prinsip desentralisasi dilandasi oleh teori dasar bahwa pengelolaan sekolah dan aktifitas pengajaran tidak dapat dielakkan dari kesulitan dan permasalahan. Pendidikan adalah masalah yang rumit dan kompleks sehingga memerlukan desentralisasi dalam pelaksanaannya. Prinsip fleksibilitas yang dikemukakan sebelumnya mendorong adanya desentralisasi kekuasaan dengan mempersilahkan

sekolah memiliki ruang yang lebih luas untuk bergerak dan berkembang, dan bekerja menurut strategi-strategi untuk menjalani dan mengelola sekolahnya secara efektif.

Oleh karena itu, sekolah harus diberi kekuasaan dan tanggung jawab untuk memecahkan masalah secara efektif dan secepat mungkin ketika masalah itu muncul. Dengan kata lain, tujuan prinsip desentralisasi adalah efisiensi dalam pemecahan masalah, bukan menghindari masalah. Oleh sebab itu MBS harus mampu menemukan masalah, memecahkan masalah tepat waktu dan memberi sumbangan yang lebih besar terhadap efektivitas aktivitas pendidikan dan pembelajaran.

c. Prinsip Sistem Pengelolaan Mandiri

MBS tidak mengingkari bahwa sekolah perlu mencapai tujuan berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan, tetapi terdapat berbagai cara yang berbeda dalam pencapaiannya. MBS menyadari pentingnya untuk mempersilahkan sekolah menjadi sistem pengelolaan secara mandiri di bawah kebijakannya sendiri. Sekolah memiliki otonomi tertentu untuk mengembangkan tujuan pengajaran, strategi manajemen, distribusi SDM dan sumber daya lainnya, memecahkan masalah, dan mencapai tujuan berdasarkan kondisi masing-masing. Karena dikelola secara mandiri maka mereka lebih memiliki inisiatif dan tanggung jawab.

d. Prinsip Inisiatif Manusia

Prinsip ini mengakui bahwa manusia bukanlah sumber daya yang statis, melainkan dinamis. Oleh karena itu, potensi sumber daya manusia harus selalu digali, ditemukan dan kemudian dikembangkan. Sekolah dan lembaga pendidikan yang lebih

luas tidak dapat lagi menggunakan istilah *staffing* yang konotasinya hanya mengelola manusia sebagai barang yang statis. Lembaga pendidikan harus menggunakan pendekatan *human resources development* yang memiliki konotasi dinamis dan menganggap serta memperlakukan manusia di sekolah sebagai aset yang amat penting dan memiliki potensi untuk terus dikembangkan.¹⁸

7. Karakteristik Manajemen Berbasis Sekolah

Saeful Sagala menyatakan karakteristik MBS adalah:

(a) prestasi pembelajaran dan manajemen sekolah yang efektif, (b) kepemimpinan sekolah yang visioner dan berjiwa *entrepreneurship*, (c) menempatkan kewenangan yang bertumpu pada sekolah dan masyarakat, (d) senantiasa melakukan perubahan kearah yang lebih baik, (e) melakukan analisa kebutuhan, perencanaan, pengembangan, dan evaluasi kerja sesuai dengan visi dan misi untuk mencapai tujuan dan taerget sekolah, (f) kesejahteraan personil sekolah yang cukup, (g) pengelolaan dan penggunaan anggaran yang tepat sasaran dan dapat dipertanggungjawabkan.¹⁹

Suryosubroto mengemukakan bahawa karakteristik MBS antara lain adalah;

(a) lingkungan sekolah yang aman dan tertib, (b) sekolah memiliki visi dan target yang ingin dicapai, (c) sekolah memiliki kepemimpinan yang kuat, (d) adanya harapan yang tinggi dari personil sekolah, (e) adanya pengembangan staf sesuai kemajuan IPTEK, (f) adanya evaluasi yang terus menerus guna perbaikan mutu pendidikan, dan (g) adanya komunikasi dan dukungan intensif dari orang tua murid dan masyarakat.²⁰

¹⁸ Nurkholis, *Op. Cit.* h.52

¹⁹ Sagala Syaeful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: CV. Alfabets, 2009), h. 161

²⁰ Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), h.197

Mulyasa menyatakan bahwa karakteristik MBS dapat diketahui antara lain dari bagaimana sekolah dapat mengoptimalkan kinerja organisasi sekolah, proses belajar mengajar, pengelolaan sumber daya manusia, dan pengelolaan sumber daya dan administrasi.²¹

Tabel 1: Ciri-Ciri MBS

Organisasi Sekolah	Proses Belajar Mengajar	Sumber Daya Manusia	Sumber Daya dan Administrasi
Menyediakan manajemen organisasi kepemimpinan transformasional dalam mencapai tujuan sekolah	Meningkatkan kualitas belajar siswa	Memberdayakan staf dan menempatkan personil yang dapat melayani keperluan semua siswa	Mengidentifikasi sumber daya yang diperlukan dan mengalokasikan sumber daya tersebut sesuai dengan kebutuhan
Menyusun rencana sekolah dan merumuskan kebijakan untuk sekolahnya sendiri	Mengembangkan kurikulum yang cocok dan tanggap terhadap kebutuhan siswa dan masyarakat sekolah	Memilih staf yang memiliki wawasan manajemen berbasis sekolah	Mengelola dana sekolah
Mengelola kegiatan operasional sekolah	Menyelenggarakan pengajaran yang efektif	Menyediakan kegiatan untuk pengembangan profesi pada semua staf	Menyediakan dukungan administratif
Menjamin adanya komunikasi yang efektif antara sekolah/dan masyarakat terkait (<i>school community</i>)	Menyediakan program pengembangan yang diperlukan siswa	Menjamin kesejahteraan staf dan siswa	Mengelola dan memelihara gedung dan sarana lain

²¹ Mulyasa, *Op. Cit.* h. 29

Menjamin terpeliharanya sekolah yang bertanggung jawab	Program pengembangan yang diperlukan siswa	Kesejahteraan staf dan siswa	Memelihara gedung dan sarana lainnya
--	--	------------------------------	--------------------------------------

Sumber: Mulyasa²²

Menurut, Depdiknas dalam rangka peningkatan mutu melalui implementasi MBS, ada sejumlah karakteristik yang perlu dipahami dan dilaksanakan oleh sekolah. Sekolah yang akan menerapkan MBS perlu memiliki dan sekaligus memahami karakteristik program tersebut. Membahas masalah karakteristik MBS tentunya tidak lepas dari karakteristik sekolah yang efektif. MBS merupakan wadah atau kerangka, sedangkan sekolah yang efektif merupakan isinya. Dengan demikian, karakteristik MBS secara inklusif memuat suatu elemen-elemen sekolah efektif yang dikategorikan menjadi *input*, proses, dan *output*.²³

Lebih lanjut, Depdiknas menguraikan karakteristik MBS, pendekatan sistem *input*, proses, dan *output* digunakan untuk memandunya. Hal ini didasari oleh pengertian bahwa sekolah merupakan sebuah sistem, sehingga penguraian karakteristik mendasarkan pada *input*, proses, dan *output*. *Output* memiliki tingkat kepentingan tertinggi, sedangkan proses memiliki tingkat kepentingan satu tingkat lebih rendah dari *output* dan *input* memiliki tingkat kepentingan dua tingkat lebih rendah dari *output*. Untuk selanjutnya dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

²² *Ibid.* h.30

²³ Depdiknas, *Op. Cit.* h.16

a. *Input* Pendidikan

Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia, karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses pendidikan yaitu berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses pendidikan. *Input* sumber daya pendidikan meliputi sumber daya manusia yaitu kepala sekolah, guru, karyawan, dan sumber daya lainnya yaitu peralatan, perlengkapan, dana, dan sebagainya. *Input* perangkat pendidikan meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, kurikulum, dan sebagainya. *Input* harapan berupa visi, misi, tujuan serta sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah.

Menurut Depdiknas²⁴ ada beberapa karakteristik *input* pendidikan yang diharapkan yaitu; (1) memiliki kebijakan, tujuan, dan sasaran mutu yang jelas, (2) sumber daya tersedia dan siap, (3) staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi, (4) memiliki harapan prestasi yang tinggi, (5) fokus pada pelanggan khususnya siswa, (6) *input* manajemen.

b. Proses

Proses merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain, dan hasil proses ini yang nantinya mempengaruhi *output*. Dalam pendidikan, yang dimaksud dengan proses adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, proses

²⁴ *Ibid.* h.23

monitoring dan evaluasi dengan menekankan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses lainnya.

Sekolah yang melaksanakan MBS memiliki sejumlah karakteristik proses yaitu; (1) proses belajar mengajar yang efektivitasnya tinggi, (2) kepemimpinan sekolah yang kuat, (3) lingkungan sekolah yang aman dan tertib, (4) pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, (5) sekolah memiliki budaya mutu, (6) sekolah memiliki *teamwork* yang kompak, cerdas, dan dinamis, (7) sekolah memiliki kewenangan/kemandirian, (8) partisipasi yang tinggi dari warga sekolah dan masyarakat, (9) sekolah memiliki keterbukaan/transparansi manajemen, (10) sekolah memiliki kemampuan untuk berubah baik psikologis maupun fisik, (11) sekolah melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan, (12) sekolah responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan, (13) memiliki komunikasi yang baik, (14) sekolah memiliki akuntabilitas, (15) manajemen lingkungan hidup sekolah bagus, dan (16) sekolah memiliki kemampuan menjaga sustainabilitas.

c. *Output* yang diharapkan

Sekolah memiliki *output* yang diharapkan. *Output* sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses pembelajaran dan manajemen di sekolah. Pada umumnya, *output* dapat diklarifikasikan menjadi dua, yaitu *output* berupa prestasi akademik dan prestasi non akademik. *Output* prestasi akademik misalnya, NEM, lomba karya ilmiah remaja, lomba (bahasa inggris, matematika, fisika), cara-cara berpikir (kritis, kreatif, nalar, rasional, induktif, deduktif, dan ilmiah). *Output* non

akademik misalnya keingintahuan yang tinggi, harga diri, perilaku sosial yang baik, dan sebagainya.²⁵

Berdasarkan uraian tentang karakteristik MBS di atas dapat disimpulkan bahwa sekolah yang menerapkan MBS hendaknya selalu berorientasi pada beberapa hal yang menyangkut *input*, proses, dan *output* dalam hal pengelolaan pendidikan sebagai dasar dalam proses pengambilan kebijakan agar pelaksanaan MBS berjalan dengan baik.

8. Tata Kelola yang Baik

a. Partisipasi

Partisipasi adalah proses dimana *stakeholders* terlibat aktif baik secara individual maupun kolektif, secara langsung maupun tidak langsung, dalam mengambil keputusan, pembuatan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan/pengevaluasian pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, MBS mensyaratkan adanya partisipasi aktif dari semua pihak yang terkait dengan penyelenggaraan pendidikan di sekolah agar setiap kebijakan dan keputusan sekolah benar-benar mencerminkan aspirasi *stakeholders* sekolah.²⁶

b. Transparansi

Transparansi sekolah adalah keadaan dimana setiap orang yang terkait dengan kepentingan pendidikan dapat mengetahui proses dan hasil pengambilan keputusan

²⁵ *Ibid* .h. 20

²⁶ Depdiknas, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, 2007), h. 45

dan kebijakan sekolah. Transparansi bertujuan untuk menciptakan kepercayaan timbal balik antara sekolah dan publik melalui penyediaan informasi yang memadai dan menjamin kemudahan dalam memperoleh informasi yang akurat. Transparansi sekolah perlu ditingkatkan agar publik dapat memahami situasi sekolah dan dengan demikian mempermudah publik untuk berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah.²⁷

c. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan penyelenggara organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. MBS memberi kewenangan yang lebih besar kepada penyelenggara sekolah yaitu kewenangan untuk mengatur dan mengurus sekolah, mengambil keputusan, mengelola, memimpin, dan mengontrol sekolah. Oleh karena itu, penyelenggara sekolah harus memahami bahwa hasil kerja harus dipertanggungjawabkan kepada publik.²⁸

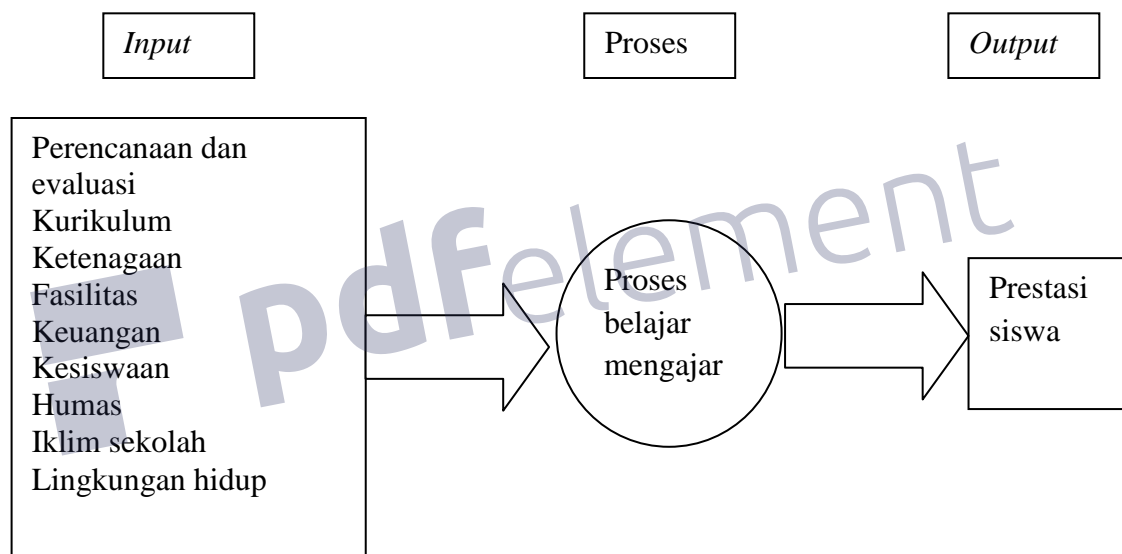
9. Urusan-Urusan yang Menjadi Kewenangan dan Tanggungjawab Sekolah

Depdiknas, pergeseran dimensi-dimensi pendidikan dari manajemen berbasis pusat menjadi manajemen berbasis sekolah tidak berarti bahwa semua urusan didesentralisasikan sepenuhnya ke sekolah, akan tetapi sebagian urusan masih

²⁷ *Ibid.* h. 49

²⁸ *Ibid.* h. 51

merupakan kewenangan dan tanggungjawab pemerintah. Adapun sebagian urusan-urusan yang menjadi kewenangan dan tanggungjawab sekolah dalam kerangka MBS meliputi: (a) pengelolaan proses belajar mengajar; (b) perencanaan dan evaluasi program sekolah; (c) pengelolaan kurikulum; (d) pengelolaan ketenagaan; (e) pengelolaan peralatan dan perlengkapan; (f) pengelolaan keuangan; (g) pelayanan siswa; (h) hubungan sekolah-masyarakat; dan (i) pengelolaan iklim sekolah.²⁹



B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.³⁰ Demikian juga dalam *Encyclopedia of psychology*, kinerja diartikan sebagai *behavior, to completion of an intended or promised action, the observable exercise of a skill*. Selanjutnya menurut Prawiro menyebutkan bahwa

²⁹ Suparlan, *Op. Cit.* h. 69

³⁰ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2014), h. 45

kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.³¹

Landy & Farr memandang perbedaan kinerja dapat terjadi karena adanya perbedaan karakteristik individual seperti kemampuan (*ability*) misalnya kognitif, fisik, sosial, faktor emosional, pengalaman kerja, pendidikan, dan pelatihan. Selain itu motivasi (*motivation*) misalnya tingkat upaya yang dikeluarkan dan peran persepsi (*perception rules*) seperti keyakinan individu tentang efektifitas kinerja yang dicapai dari pekerjaan. Dengan demikian kinerja dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan kerja dan kemauan. Tanpa adanya kemauan kerja, kendati memiliki kemampuan kerja memadai maka kinerja yang diharapkan tidak akan terbentuk, demikian sebaliknya. Landy & Farr menambahkan faktor karakteristik situasional seperti atasan, teman kerja, desain kerja, sistem ganjaran, struktur dan kebijakan organisasi sehingga kinerja akan terbentuk baik jika didukung oleh kemampuan kerja, kemauan kerja yang tinggi dan situasi kerja.³²

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Adapun kegunaan penilaian kinerja yaitu mendorong seseorang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka

³¹ Dyah Budiarti, *Pengaruh Pendidikan, Pangkat & Perhatian Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kec. Purwojati Banyumas*, Tesis, (Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta, 2006), h. 15

³² Landy, F. J. & Farr, J. L, *The Measurement of work performance: method, theory and applications*, Oval Road London: Academic Press. (1983), h. 8

yang dibawah standar, sebagai bahan penilaian manajemen, dan memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.³³

Penilaian kerja sangat diperlukan sebagai audit bagi organisasi mengenai efektifitas setiap pegawai. Sebagai suatu sistem kontrol berdasarkan kunci perilaku tugas terstandar, perilaku kinerja memungkinkan atasan merinci apa yang harus mulai dilakukan, ditentukan atau diberikan. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja merupakan proses penilaian seberapa baik kinerja seseorang dalam suatu organisasi. Pekerjaan perlu dinilai melalui informasi-informasi dari hasil penilaian guna pengembangan dan pembinaan pegawai sebagai salah satu instrumen penyesuaian diri terhadap perubahan dan pengembangan yang terjadi sangat penting artinya sebagai umpan balik bagi pegawai maupun organisasi.³⁴

Dalam jurnal pendidikan yang dikutip oleh Dedi Supriadi, *Education Leadership* edisi 1993 menyatakan bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal: (a) guru mempunyai komitmen kepada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswa; (b) guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada siswa, bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan; (c) guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku

³⁴ Supriadi, *Kinerja Guru*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 45

siswa sampai tes hasil belajar; (d) guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang akan dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya, harus selalu ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang dilakukannya; (e) guru merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, misalnya di Indonesia adalah PGRI dan organisasi profesi lainnya.³⁵

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki guru antara lain: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru, yaitu:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut: (a) memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial yaitu memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik; (b) merancang

³⁵ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1999), h. 98

pembelajaran termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial yaitu memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar serta membuat rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih; (c) melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial yaitu menata latar/*setting*, pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif; (d) merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial yaitu merancang dan melaksanakan evaluasi/*assessment* proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar, serta memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum; (e) mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial yaitu memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.³⁶

Keharusan guru memiliki kemampuan pedagogik banyak disinggung dalam Al Qur'an maupun hadist Rasulullah s.a.w. Dalam Al Qur'an salah satu firman Allah secara tidak langsung menyuruh setiap guru untuk memiliki kemampuan pedagogik adalah surat An-Nahl ayat 125 :

³⁶ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), h.75

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۚ وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۚ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya :

*Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.*³⁷

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik adalah kompetensi yang mutlak harus dimiliki guru. Guru juga berkewajiban untuk mengembangkan kompetensi pedagogik yang dimilikinya. Pengembangan mutlak diperlukan agar guru dapat melakukan tugasnya dengan baik dan dapat melakukan perubahan dan perbaikan dalam setiap kegiatan belajar mengajarnya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa untuk menjadi teladan bagi peserta didik. Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: (a) kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial yaitu bertindak sesuai dengan norma hukum, bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma; (b) kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru;

³⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, CV. Diponegoro, (Bandung, 2004), hlm. 28

(c) kepribadian yang arif memiliki indikator esensial yaitu menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak; (d) kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial yaitu memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani; dan (e) akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial yaitu bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong, dan sebagainya), serta memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.³⁸

Guru adalah panutan masyarakat. Sebagai panutan, guru harus berakhlak mulia dan mampu mempraktekkan apa yang diajarkan dalam kehidupan sehari-hari. Mampu mengajarkan apa yang diajarkan merupakan prinsip yang sangat penting agar guru dapat dipercaya masyarakat dan layak menjadi teladan yang baik, sehingga dapat memudahkan guru melaksanakan tugasnya.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut: (a) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik; (b) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan; (c) mampu

³⁸ *Ibid.* h. 117

berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.³⁹

Kompetensi sosial menuntut guru selalu berpenampilan menarik, berempati, suka bekerja sama, suka menolong, dan memiliki kemampuan yang baik dalam berkomunikasi.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut: (a) menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator yaitu memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami konsep dan metode keilmuan, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, serta menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; (b) menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial yaitu menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.⁴⁰

Kompetensi profesional menuntut setiap guru untuk menguasai materi yang akan diajarkan termasuk langkah-langkah yang perlu diambil guru dalam

³⁹ *Ibid.* h. 287

⁴⁰ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya., 2009), h.135

memperdalam penguasaan bidang studi yang diampunya. Keahlian merupakan salah satu syarat mutlak bagi peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, guru harus berusaha meningkatkan kemampuan ilmunya agar betul-betul menguasai ilmu yang diajarkan. Dengan keahliannya, guru tidak akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan lancar dan menyenangkan.

Kompetensi guru profesional menurut pakar pendidikan nasional seperti sebagai seorang guru agar guru menganalisa, mendiagnosis, dan memprognosis situasi pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai antara lain: (a) disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber pelajaran; (b) bahan ajar yang diajarkan; (c) pengetahuan tentang karakteristik siswa; (d) pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan; (e) pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar; (f) penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran; dan (g) pengetahuan terhadap penilaian dan mampu merencanakan serta memimpin guna kelancaran proses pendidikan. Selanjutnya, karakteristik guru yang dinilai kompetensi secara profesional adalah: (a) mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik; (b) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan baik; (c) mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan sekolah; dan (d) mampu melaksanakan peran dan fungsi pembelajaran didalam kelas.⁴¹

⁴¹ Uno, H. B. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara., 2006), h. 64

2. Tugas Guru Dalam Proses Pendidikan

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat (1) tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sementara ayat (2) menyatakan bahwa pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Sutjipto dkk mengatakan bahwa guru mempunyai tiga tugas utama yaitu mendidik, mengajar, dan mengelola kelas. Ketiga tugas tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, dengan kata lain seorang guru dituntut untuk dapat melaksanakan ketiga tugas tersebut di sekolah.⁴²

Tugas-tugas guru yang berkaitan langsung dengan kegiatan belajar mengajar adalah merencanakan program pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar siswa.⁴³ Tugas-tugas ini merupakan tugas pokok guru. Kinerja guru tercermin dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok tersebut.

⁴² Sutjipto dkk, *Tentang Usaha-Usaha untuk Meningkatkan kinerja Guru*, Diambil pada tanggal 4 Juli 2016. <http://ManajemenKinerjaGuru.htm>, 1984), h. 31

⁴³ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru., 1998), h.19

a. Merencanakan program pembelajaran

Merencanakan berarti menentukan segala hal yang akan dilakukan. Perencanaan dilakukan sebelum pelaksanaan suatu kegiatan. Perencanaan merupakan proses menentukan apa dan bagaimana sesuatu dilaksanakan dan mengidentifikasi hal-hal yang harus dipenuhi secara efektif dan efisien. Kaufman mengatakan bahwa perencanaan berarti memproyeksikan mengenai apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Merencanakan program pembelajaran berarti menentukan segala sesuatu yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran dapat terlaksana dan mencapai hasil yang baik secara efektif dan efisien.

Sebelum merencanakan pembelajaran, terlebih dahulu guru harus mengetahui isi dan tujuan perencanaan dan menguasai secara teoritis maupun praktis hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan pembelajaran. Kemampuan merencanakan program pembelajaran merupakan muara dari segala pengetahuan teori, keterampilan dasar, dan pemahaman yang mendalam tentang obyek belajar dan situasi pembelajaran. Makna perencanaan program pembelajaran adalah suatu proyeksi atau perkiraan guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan oleh guru selama proses pembelajaran berlangsung.⁴⁴

Komponen-komponen penting dalam penyusunan program pembelajaran adalah penguasaan materi pelajaran, analisis materi pelajaran, program tahunan dan semester, program satuan pengajaran, dan rencana pengajaran. Komponen-komponen

⁴⁴ *Ibid.* h. 20

tersebut merupakan perangkat pembelajaran yang harus dipersiapkan oleh guru sebelum mengajar.⁴⁵

1) Penguasaan materi pelajaran

Penguasaan materi bagi guru merupakan hal yang sangat menentukan khususnya dalam proses belajar mengajar yang melibatkan guru mata pelajaran.

2) Program tahunan dan program semester

Program tahunan dan program semester adalah sebagian dari program pembelajaran. Program tahunan memuat alokasi waktu satu tahun dan program semester memuat alokasi waktu satu semester. Program tahunan berfungsi sebagai acuan pembuatan program semester. Program semester sebagai acuan menyusun program satuan pelajaran, kalender kegiatan pembelajaran, dan usaha mencapai efektivitas dan efisien penggunaan waktu belajar yang tersedia.⁴⁶

3) Analisis Materi Pembelajaran (AMP)

Analisis materi pembelajaran adalah hasil analisis guru meneliti isi kurikulum, mengkaji materi, dan menjabarkan serta mempertimbangkan penyajiannya. AMP merupakan bagian dari rencana pembelajaran yang berkaitan dengan materi pembelajaran dan strategi penyajiannya. AMP berfungsi sebagai acuan menyusun

⁴⁵ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006), h. 50

⁴⁶ Ibid, h. 52

program pembelajaran terutama program satuan pembelajarannya dan rencana pengajaran.⁴⁷

4) Program Satuan Pembelajaran (SP)

Program satuan pembelajaran adalah salah satu dari bagian program pembelajaran yang memuat satuan bahasan untuk disajikan dalam beberapa kali pertemuan. Program satuan pembelajaran berfungsi sebagai acuan untuk menyusun rencana pengajaran sebagai acuan bagi guru untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar agar lebih terarah dan berjalan efektif dan efisien.⁴⁸

5) Rencana Pengajaran

Rencana pembelajaran adalah persiapan guru mengajar untuk setiap pertemuan. Rencana pengajaran sebagai acuan untuk melaksanakan proses pembelajaran dalam satu pertemuan agar lebih efektif dan efisien.⁴⁹

b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran

Kegiatan ini merupakan tahap pelaksanaan program pembelajaran yang telah dibuat. Dalam kegiatan ini guru dituntut aktif dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan belajar siswa sesuai rencana yang telah dibuat. Guru harus dapat mengambil keputusan yang tepat tentang kegiatan pembelajaran, dihentikan, dirubah metodenya,

⁴⁷ *Ibid*, h. 54

⁴⁸ *Ibid*, h. 59

⁴⁹ *Ibid*, h. 61

mengulang pelajaran yang lalu, atau tindakan lainnya ketika para siswa belum dapat mencapai tujuan pembelajaran.⁵⁰

Banyak metode atau teknik yang dapat digunakan dalam kegiatan pembelajaran seperti metode ceramah, diskusi, tanya jawab, demonstrasi, sosiodrama, kerja kelompok, eksperimen, simulasi, karya wisata, dan lain-lain.⁵¹ Sedangkan beberapa pendekatan dalam proses pembelajaran antara lain pendekatan individual, pendekatan kelompok, bervariasi, edukasi, pengalaman, emosional, keagamaan, dan sebagainya.⁵²

c. Menilai hasil belajar siswa

Guru harus dapat menilai hasil belajar siswa, penilaian cara yang pertama dilakukan dengan cara mengamati secara kontinyu perubahan dan kemajuan yang dicapai siswa dan penilaian cara yang kedua dengan pemberian skor, angka, atau nilai yang lazim dilakukan dalam menilai hasil belajar siswa.⁵³

Penilaian dalam bentuk skor atau angka lazim dilakukan dalam menilai hasil belajar siswa yang memberikan tes evaluasi hasil belajar, nilai tugas, dan nilai praktik. Dalam penilaian pendidikan dikenal beberapa istilah tes seperti tes formatif dan tes sumatif. Tes formatif disamakan pengertiannya dengan ulangan harian

⁵⁰ Ibid, h. 21

⁵¹ Eko Susilo, *Dasar-dasar Pendidikan*, (Semarang: Effar Publishing, 1990), h. 46

⁵² Syaiful Bahri Djarmoh, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), h. 61

⁵³ Nana Sudjana, *Op. Cit.* h. 21

sedangkan tes sumatif disamakan pengertiannya dengan ulangan umum atau ulangan akhir semester.⁵⁴

Tes formatif dilakukan untuk mengetahui hasil belajar siswa setelah mengikuti suatu program atau pokok bahasan tertentu atau tes pada setiap akhir pelajaran. Tes sumatif dilaksanakan setelah berakhirnya pemberian beberapa pokok bahasan atau disebut tes akhir semester. Tes ini bertujuan untuk mengetahui atau menilai hasil belajar siswa.

Menurut Arikunto, penilaian hasil belajar siswa memiliki beberapa fungsi atau manfaat seperti fungsi selektif, fungsi diagnostik, fungsi penempatan, dan fungsi pengukur keberhasilan.⁵⁵

Setelah menilai hasil belajar siswa, guru juga perlu menyusun analisis hasil belajar siswa. Menyusun analisis hasil belajar siswa dilakukan setelah melaksanakan ulangan harian atau ulangan akhir pelajaran. Fungsinya adalah untuk mendapatkan umpan balik tentang tingkat daya serap siswa terhadap materi pelajaran yang telah diajarkan untuk satu pokok bahasan baik secara perorangan maupun secara kelompok.⁵⁶

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), h.

⁵⁵ *Ibid.* h. 9

⁵⁶ Moh. Uzer Usman, *Op. Cit.* h.62

Tujuan penyusunan analisis hasil belajar ini adalah untuk beberapa hal berikut:

- a. Menentukan tercapai atau tidaknya ketuntasan belajar siswa baik perorangan maupun klasikal
- b. Menentukan program perbaikan dan pengayaan
- c. Menentukan nilai kemajuan belajar siswa⁵⁷

C. Kerangka Berpikir

MBS merupakan salah satu model pengelolaan sekolah berdasarkan kekhasan, karakteristik, kemampuan, kesanggupan, kebutuhan sekolah, membolehkan adanya keragaman. Secara umum fungsi MBS meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, dan pengevaluasian. Fungsi MBS tersebut dapat diselenggarakan dengan baik apabila sekolah didukung oleh penyelenggaraan tata kelola yang baik, diantaranya adalah partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas.

Dengan penerapan MBS, sekolah diberikan kewenangan yang lebih besar untuk mengelola sekolahnya sendiri secara langsung. Salah satu urusan yang menjadi tanggungjawab sekolah adalah pengelolaan proses belajar mengajar seorang guru sangat berperan penting. Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu mencapai hasil yang maksimal yaitu dengan

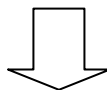
⁵⁷*Ibid*, h. 63

mencetak peserta didik yang memiliki prestasi baik meliputi prestasi akademik maupun prestasi non akademik.

Kerangka berfikir berfungsi untuk membentuk bingkai penalaran, asumsi secara rasional untuk menjelaskan tahapan penelitian. Terkait dengan judul yang diangkat oleh peneliti yaitu “Pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 17 Bandar Lampung”, maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa dengan penerapan MBS memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

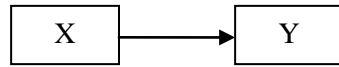
Adapun Skema hipotesis dari penelitian ini adalah :

Variabel	Indikator
Variabel X Manajemen Berbasis Sekolah	1. Manajemen kurikulum dan program pengajaran 2. Manajemen tenaga kependidikan 3. Manajemen kesiswaan 4. Manajemen keuangan dan pembiayaan 5. Manajemen sarana dan prasarana



Variabel Y Kinerja Guru	1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar 2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa 3. Penguasaan metode dan strategi mengajar 4. Pemberian tugas kepadasiswa 5. Kemampuan mengelola kelas, melakukan penilaian dan evaluasi
--	--

Kerangka berfikir di atas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2: **Kerangka berpikir**

Dimana: X : MBS

Y : Kinerja guru

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis, hasil penelitian yang relevan, dan kerangka berpikir maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

$H_a : p_1 \neq p_2$: “ Terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen berbasis sekolah terhadap kinerja guru”.

$H_o : p_1 = p_2$: “ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen berbasis sekolah terhadap kinerja guru”.

Terdapat pengaruh MBS yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 17 Bandar Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penetapan lokasi penelitian sangat penting dalam rangka mempertanggungjawabkan data yang diperoleh. Maka lokasi penelitian perlu ditetapkan terlebih dahulu. Sejarah singkat berdirinya SMPN 17 Bandar Lampung SMP Negeri 4 Teluk Betung didirikan pada tanggal 20 November 1984, dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0557/0/84 dengan NSS 201120.003094.

Sejak berdirinya SMP Negeri 4 Teluk Betung, diberikan hak penuh untuk mengelola sendiri oleh pimpinan sesuai pelaksanaan dengan peraturan yang telah berlaku di lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dibawah naungan Pendidikan Dasar Menengah Umum (Dikmemum). Dengan demikian semua kegiatan Pendidikan secara langsung menjadi tanggung jawab Kepala Sekolah beserta seluruh Dewan Guru dan Staf Tata Usaha.

Pada tanggal 22 April 1997 terjadi perubahan nama Sekolah Lanjutan Pertama Negeri 17 (SLTPN) dan setelah otonomi daerah menjadi Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN 17 Bandar Lampung) yaitu pada tahun 2001. Tempatnya di Jln.abadi negara No.09,Kelurahan Gulak Galik, Kecamatan Teluk Betung Utara Bandar Lampung.

Alasan yang digunakan untuk memilih SMPN 17 Bandar Lampung adalah salah satu sekolah yang cukup berprestasi. Sekolah dengan penerapan Manajemen Berbasis Sekolah ini memiliki prestasi yang baik diantaranya meliputi prestasi dalam hal kegiatan belajar mengajar dan prestasi dalam menghasilkan lulusan atau *output* yang siap kerja.

B. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses yang terdiri atas beberapa langkah, salah satunya adalah menentukan desain penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional, yaitu penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel yang berbeda dalam suatu subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional karena ingin mengetahui seberapa besar pengaruh/hubungan antar variabel dimana. Terdapat variabel bebas (Independen Variabel) dan variabel terikat (Dependen Variabel).

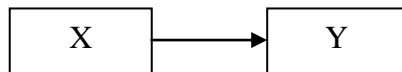
1. Variabel-variabel penelitian

Dalam penelitian ini memiliki dua buah variabel, yaitu Manajemen Berbasis Sekolah (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat.

2. Hubungan antar variabel

Paradigma penelitian merupakan pola hubungan antara variabel yang akan diteliti. Sehingga paradigma penelitian dalam hal ini dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti sekaligus

mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan (Sugiyono, 2008:65). Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir, dapat digambarkan hubungan antara variabel dalam penelitian. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat digambarkan sebagai berikut :



X = MBS

Y = Kinerja guru

C. Subjek Penelitian

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu.¹

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subjek yang ada dalam wilayah penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru-guru SMP Negeri 17 Bandar Lampung yang berjumlah 30 orang.

¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 22

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.² Untuk sekedar ilustrasi atau pegangan, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sebaliknya apabila subjeknya besar atau diatas 100, maka dapat diambil persentase dengan kisaran 10-15% atau 20-25%.

Dengan pedoman pendapat diatas, maka jumlah guru yang menjadi populasi dalam penelitian ini penulis jadikan sampel total, sehingga dalam penelitian penulis akan menggunakan jenis penelitian populasi. Sebab seluruh populasi yang ada di tempat penelitian yang berjumlah 30 orang di jadikan sampel total.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dijelaskan bahwa metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Lebih lanjut dikatakan bahwa untuk memperoleh data-data yang diinginkan sesuai dengan tujuan peneliti sebagai bagian dari langkah pengumpulan data merupakan langkah yang sukar karena data yang salah akan menyebabkan kesimpulan-kesimpulan yang ditarik akan salah pula.³

²Suharsimi. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Rineka Cipta. Jakarta, 2002), h. 102

³ Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.* h 23

Agar terhindar dari kesalahan ini, peneliti berupaya mengkaji secara mendalam terhadap berbagai persoalan yang berkaitan erat dengan metode pengumpulan data.

Pemilihan metode penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: obyek penelitian, tujuan penelitian, sampel penelitian, lokasi, sumber data, waktu dan dana yang tersedia, jumlah tenaga peneliti dan teknis analisis data yang digunakan.

Ada beberapa metode atau teknik dalam mengumpulkan data-data penelitian yang dapat dipilih oleh seorang penulis. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang bersumber pada hal-hal yang tertulis, seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen, rapat, catatan harian dan sebagainya.⁴ Teknik atau metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tentang struktur organisasi, visi dan misi, dan daftar guru. Penggunaan metode dokumentasi membutuhkan ketelitian.

Adapun alasan penggunaan metode dokumentasi adalah :

- a. Dapat memperoleh data konkrit yang dapat dievaluasi setiap saat.
- b. Lebih efektif dan efisien untuk mengungkapkan data yang penulis harapkan.
- c. Data yang akan diungkapkan berupa hal tertulis yang telah didokumentasikan.

⁴*Ibid.* h. 274

2. Metode Angket

Metode angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ingin ia ketahui.⁵ Metode angket digunakan untuk memperoleh data mengenai pengaruh MBS terhadap kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran di sekolah.

E. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, Mengemukakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Jadi instrumen penelitian adalah merupakan suatu alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Responden diminta untuk memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan.⁶

⁵ *Ibid.* h. 268

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2013), h. 147

Tabel 1: **Kisi-kisi Instrumen Ubahan MBS**

Indikator	Butir Pertanyaan	Metode	No. Item	Jumlah Item
Manajemen kurikulum dan program pengajaran	1. Partisipasi warga sekolah dan masyarakat dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah.	A	1	1
	2. Usaha-usaha sosialisasi sekolah tentang visi, misi, dan tujuan sekolah	A	2	1
	3. Struktur organisasi yang jelas	A	3	1
Manajemen sarana dan prasarana	1. Sistematisa program kerja	A	4	1
	2. Sarana dan Prasarana	A	5	1
	3. Fasilitas ruang dan laboratorium	A	6,7	2
	4. Input Manajemen (bentuk dan isi)	A	8	1
Manajemen keuangan dan pembiayaan	1. Sistem rekrutmen	A	9	1
	2. Pertanggungjawaban keuangan	A	10	1
	3. Mekanisme pertanggung jawaban	A	11	1
	4. Kepemimpinan yang kuat	A	12	1
	5. Bentuk pengambilan keputusan	A	13	1
Manajemen tenaga kependidikan	1. Optimalisasi penggunaan sumber daya	A	14	1
	2. Pengembangan kurikulum	A	15	1
	3. Pertanggungjawaban program	A	16	1
	4. Tingkat pengelolaan tenaga kinerja yang efektif	A	17	1
Manajemen kesiswaan	1. Prestasi Akademik	A	18,19	2
	Prestasi Non Akademik	A	20	1
Jumlah				20

Keterangan:

Metode:

D = Dokumentasi

A = Angket

Dalam format penilaian keberadaan substansi terdapat 5 alternatif jawaban yang disajikan, yaitu:

Tabel 2: Skor Alternatif Jawaban Instrumen Ubahan MBS

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3: Kisi-kisi Instrumen Ubahan Kinerja Guru

Indikator	Butir Pertanyaan	Metode	Nomor Item	Jumlah Item
Kemampuan membuat perencanaan dan persisapan mengajar	1. Menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan	A	1	1
	2. Menyusun silabus pembelajaran	A	2	1
	3. Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran	A	3	1
	4. Menyusun alat ukur/soal	A	4	1

Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa	1. Kehadiran guru dalam kegiatan pembelajaran	A	5	1
	2. Langkah-langkah dalam kegiatan pembelajaran	A	6	1
	3. Penggunaan alat mengajar	A	7	1
	4. Metode mengajar	A	8	1
	5. Cara membangkitkan minat siswa	A	9	1
	6. Cara mengaktifkan siswa	A	10	1
Penguasaan metode dan strategi	1. Mengevaluasi proses hasil belajar	A	11	1
	2. Menganalisis hasil penilaian pembelajaran	A	12	1
	3. Melaksanakan perbaikan dan pengayaan	A	13,14	2
Pemberian tugas kepada siswa	1. Membimbing guru pemula dalam program induksi	A	15	1
	2. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler	A	16	1
Kemampuan mengelola kelas, melakukan penilaian dan evaluasi	1. Melaksanakan pengembangan diri	A	17	1
	2. Melaksanakan publikasi ilmiah	A	18	1
	3. Membuat karya inovatif	A	19,20	2
Jumlah				20

Dalam format penilaian keberadaan substansi terdapat 5 alternatif jawaban yang disajikan, yaitu:

Tabel 4: Skor Alternatif Jawaban Instrumen Ubahan Kinerja Guru

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3

Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

F. Pengujian Instrumen

Pada penelitian ini validitas instrumen dapat dilakukan dengan pengujian validitas konstruk (*construct validity*) dan pengujian validitas isi (*content validity*). Menurut Sugiyono dalam buku *Statistika Untuk Penelitian*,⁷ untuk menguji validitas konstruk, maka dapat digunakan pendapat para ahli (*experts judgement*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli. Para ahli diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun itu. Para ahli bisa berpendapat: instrumen dapat digunakan tanpa perbaikan, atau dapat digunakan tetapi perlu ada perbaikan dan mungkin tidak layak digunakan dan harus dirombak total.

Untuk memperoleh data yang relevan dan akurat maka diperlukan alat untuk mengambil data yang dapat dipertanggung jawabkan, yaitu alat ukur yang valid dan reliabel.

Uji coba instrumen pada penelitian ini menggunakan teknik uji coba terpakai. Artinya pelaksanaan uji coba dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan penelitian yang sesungguhnya dan hasilnya langsung digunakan untuk analisis selanjutnya. Hal ini mengacu pada saran Suharsimi Arikunto dalam Slamet Waljito, yang menyarankan apabila uji coba yang diambil dari populasi yang sama sedangkan dari

⁷ Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 177

pengolahan data diketahui validitas dan reliabilitinya sudah memenuhi ketentuan, maka tidak ada salahnya jika data tersebut dipakai untuk data penelitian.

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument.⁸ Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Sugiyono, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item dengan teknik korelasi, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitas. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid.⁹ Dalam penelitian ini r tabel diperoleh dari nilai signifikan yang sebesar 0,05 atau sig 5% dan $n=30$, sehingga nilai r tabel adalah 0,361.¹⁰

⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), h. 211

⁹ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Pustakabarupress, (Yogyakarta, 2015), h. 108

¹⁰ Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h.187

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} [N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y (koefisien korelasi product moment)

N = Jumlah subyek uji coba

ΣX = Jumlah X (skor butir)

ΣX^2 = Jumlah X kuadrat

ΣY = Jumlah Y (skor Faktor)

ΣY^2 = Jumlah Y kuadrat

ΣXY = Jumlah Y kuadrat

Dimana X = MBS, dan Y = kinerja guru

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Suatu instrumen dapat cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data jika instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah baik dan dapat dipercaya akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.¹¹ Meskipun datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil tetap sama. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliable.

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), h. 221

Pengujian yang digunakan untuk penelitian ini adalah dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Rumus yang dipakai untuk mengetahui koefisien *Cronbach's Alpha*, yaitu :¹²

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_1^2} \right]$$

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_{b^2}$ = Jumlah varians butir

σ_{b^2} = Varians total

G. Analisis Deskripsi Data

Untuk mendeskripsikan data dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan program SPSS *versi 16.0 for windows*, yang mana akan diperoleh harga rerata (*Mean*), standar deviasi (SD), median, serta nilai maksimum dan minimum.

Mean merupakan nilai rata-rata yang dihitung dengan cara menjumlahkan semua nilai yang ada dan membagi total nilai tersebut dengan banyaknya sampel.¹³

¹² *Ibid*, h.223

¹³ Sugiyono, *Statika Untuk Penelitian*, (Bandung :Alfabeta, 2011), h. 49

$$Mean = X = \frac{\sum xi}{n}$$

X = Mean/ rata-rata

Σ = Sigma (baca jumlah)

xi = Nilai x ke I sampai ke n

n = Jumlah individu

Penetapan jumlah kelas interval, rentang data dan panjang kelas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

1. Menghitung jumlah kelas = $1+3,3\log n$, dengan jumlah responden penelitian
2. Menghitung rentang data = data terbesar-data terkecil+1
3. Menghitung panjang kelas = rentang : jumlah kelas

H. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum menentukan teknik statistik yang akan digunakan dalam analisis data, terlebih dahulu harus melakukan pengujian data yang dimiliki. Pengujian dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

1. Uji Normalitas Data

Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data.

Untuk menguji normalitas menggunakan rumus *chi* kuadrat dengan taraf signifikan 10%. Rumus *chi* kuadratnya adalah sebagai berikut: ¹⁴

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

χ^2 = Chi kuadrat

f_o = Frekuensi yang diobservasi

f_h = Frekuensi yang diharapkan

Untuk mengetahui normalitas data dapat dilakukan dengan membandingkan antara *chi* kuadrat hitung dengan *chi* kuadrat tabel. Bila harga *chi* kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan harga *chi* kuadrat tabel ($\chi^2_h \leq \chi^2_t$) maka distribusi data dinyatakan normal. Bila harga *chi* kuadrat hitung lebih besar harga *chi* kuadrat tabel ($\chi^2_h > \chi^2_t$) maka distribusi data dinyatakan tidak normal. ¹⁵

2. Uji Linieritas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui pola hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat apakah berbentuk linear atau tidak. Uji linearitas dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Adapun rumus yang digunakan yaitu:

¹⁴ Sugiyono, *Statika Untuk Penelitian*, (Bandung :Alfabeta, 2011), h. 107

¹⁵ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung :Alfabeta, 2008), h. 241-243

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

F_{reg} = Harga bilangan F untuk garis regresi

RK_{reg} = Rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} = Rerata kuadrat residu

Signifikan ditetapkan 10% sehingga apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka dianggap hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas adalah linier. Sebaliknya jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka tidak linier.

I. Teknik Analisis Data

Data penelitian yang terkumpul kemudian dilanjutkan dengan proses analisa data. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mencari besarnya hubungan variabel bebas dan terikat serta digunakan untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *pearson product moment*. Rumusan korelasi *product moment* sebagai berikut :¹⁶

¹⁶ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 228

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} [N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y (koefisien korelasi product moment)

N = Jumlah subyek uji coba

ΣX = Jumlah X (skor butir)

ΣX^2 = Jumlah X kuadrat

ΣY = Jumlah Y (skor Faktor)

ΣY^2 = Jumlah Y kuadrat

ΣXY = Jumlah Y kuadrat

Dimana X = MBS, dan Y = kinerja guru

Kemudian untuk menguji signifikan r_{xy} dengan dibandingkan harga r_{tabel} . Apabila nilai r yang diperoleh dari perhitungan sama atau lebih besar dari r_{tabel} , maka korelasi antara kedua variabel tersebut signifikan. Akan tetapi jika nilai r_{xy} lebih kecil dari nilai r_{tabel} , maka korelasi tersebut tidak signifikan. Signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat dikonsultasikan dengan *rproduct moment* sebagai berikut :¹⁷

Hubungan signifikan bila : rhitung sama dengan atau lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$) pada taraf kesalahan 10%.

¹⁷ Ibid, h. 258

Hubungan tidak signifikan bila : r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$) pada taraf kesalahan 10%.

Nilai sumbangan dari variabel X terhadap variabel Y dapat diketahui dari koefisien determinasi (R^2) yang didapatkan dari perhitungan korelasi *product moment* di atas.

 pdfelement

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Sekolah

Penetapan lokasi penelitian sangat penting dalam rangka mempertanggungjawabkan data yang diperoleh. Maka lokasi penelitian perlu ditetapkan terlebih dahulu. Sejarah singkat berdirinya SMPN 17 Bandar Lampung SMP Negeri 4 Teluk Betung didirikan pada tanggal 20 November 1984, dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0557/0/84 dengan NSS 201120.003094.

Sejak berdirinya SMP Negeri 4 Teluk Betung, diberikan hak penuh untuk mengelola sendiri oleh pimpinan sesuai pelaksanaan dengan peraturan yang telah berlaku di lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dibawah naungan Pendidikan Dasar Menengah Umum (Dikmemum). Dengan demikian semua kegiatan Pendidikan secara langsung menjadi tanggung jawab Kepala Sekolah beserta seluruh Dewan Guru dan Staf Tata Usaha.

Pada tanggal 22 April 1997 terjadi perubahan nama Sekolah Lanjutan Pertama Negeri 17 (SLTPN) dan setelah otonomi daerah menjadi Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN 17 Bandar Lampung) yaitu pada tahun 2001. Tempatnya di Jln.abadi negara No.09,Kelurahan Gulak Galik, Kecamatan Teluk Betung Utara Bandar Lampung.

1. Tahun 1985 - 1991 di pimpin oleh Bapak Drs. G. Napitupulu
2. Tahun 1991 - 1998 di pimpin oleh Ibu Norma Nawawi, BA
3. 1998 - 2001 di pimpin oleh Dra. Mujiem
4. Tahun 2001 - 2006 di pimpin oleh Ibu Sutarti, S.Pd
5. Tahun 2006 - 2007 di pimpin oleh Bapak Sudjasman, SH
6. Tahun 2007 – 2010 di pimpin oleh Ibu Hj. Hendralina, S.Pd
7. Tahun 2010 saat ini di pimpin oleh Bapak Purdjijono, S.Pd, M.M.Pd

Rencana Strategis (RESTRA) Sekolah Jangka Panjang (10 tahun kedepan)

A. Analisis Lingkungan Strategis

Analisis lingkungan strategis SMP Negeri 17 Bandar Lampung dimaksudkan untuk memberikan gambaran kondisi riil lingkungan sekolah yang mencakup geografis, demografis, sosial ekonomi, perkembangan iptek dan budaya. Hasil analisis selanjutnya digunakan sebagai rujukan untuk menyusun rencana pengembangan sekolah 10 (sepuluh) tahun kedepan. Dengan harapan pengembangan sekolah kedepan dapat bersifat realitas dan demokratis.

Secara geografisnya SMP N 17 Bandar Lampung didirikan pada tanah seluas 5.086 M², Luas Bangunan; 2.777.701 M² terletak di perkotaan. Tempatnya di jl.abadi negara no.09, kelurahan gulak galik, kecamatan teluk betung utara bandar Lampung. Kondisi masyarakat sekitar sekolah sangatlah heterogen mereka terbagi atas komunitas pegawai, wirasasta/pedagang, buruh, dan atau bahkan ada pula yang pengangguran (berpenghasilan tidak menentu). Dengan demikian berimplikasi pula

pada keberagaman tingkat ekonominya, yakni dari tingkat ekonomi mampu, kurang mampu sehingga adanya subsidi silang pembiayaan diantara mereka dengan peran serta pemerintah daerah mampu, kurang mampu atau mampu sehingga perlu adanya subsidi silang pembiayaan diantara mereka dengan peran serta pemerintah Daerah maupun pusat melalui Regulasi atau Kewajiban yang ditetapkan, yakni penempatan upaya peningkatan mutu pendidikan sebagai program yang utama dan pertama.

B. Analisa Kondisi Pendidikan Saat Ini

Kondisi pendidikan di SMP Negeri 17 Bandar Lampung pada saat ini menurut tolak ukur standar nasional pendidikan, secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Pemerataan dan Perluasan Akses

Dalam upaya mendapatkan pemerataan kesempatan layanan pendidikan dan pembelajaran yang baik sekolah melakukan berbagai program yang dapat menunjang terwujudnya pemerataan kesempatan belajar bagi siswa di sekolah maupun bagi masyarakat di lingkungan SMP Negeri 17 Bandar Lampung seperti program pemberian beasiswa berprestasi dari program orang tua asuh, Sekalipun sudah mendapat dukungan dari program pemberian bantuan operasional sekolah (BOS) partisipasi insidental maupun rutin dari orang tua.

Namun Demikian angka putus sekolah dan angka tinggal kelas (tidak naik) maupun kesadaran melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, kedepan masih perlu adanya tindakan penanggulangan dan pemberian motivasi.

Untuk memberikan arah dalam mewujudkan tujuan tersebut pemerintah telah menerbitkan peraturan pemerintah mengenai Stabdar Nasional Pendidikan yang meliputi delapan Standar Nasional Pendidikan yaitu : Standar Isi, Proses, Kompetensi Lulusan, Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Sarana dan Prasarana, Pembiayaan dan Penilaian.

Menyadari bahwa setiap sekolah berada pada lingkungan yang berbeda-beda yang memiliki kekhasan, kondisi dan potensi yang berbeda-beda pula, oleh karena itu agar dalam penyelenggaraan pendidikan bermakna bagi peserta didik maka harus dirancang dan direncanakan sesuai dengan situasi dan kondisi yang potensi yang dimiliki sekolah dengan ketentuan tidak menyimpang dari payung hukum Negara Republik Indonesia (NKRI). Atas dasar itu kami menyusun kurikulum sekolah dengan berpedoman pada Undang-undang dan Peraturan Pemerintah yang relevan serta Standar isi dan Standar Kompetensi Lulusan yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 22 dan Nomor 23 tahun 2006, yang selanjutnya kurikulum tersebut di beri nama KURIKULUM SMP NEGERI 17 BANDAR LAMPUNG, yaitu kurikulum yang dikembangkan dengan memperhatikan keragaman karakteristik peserta didik, kondisi daerah, menghargai dan tidak diskriminatif terhadap status sosial ekonomi dan jenis kelamin (gender)

dengan tetap memperhatikan kepentingan nasional untuk membangun kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

C. Visi dan Misi SMP Negeri 17 Bandar Lampung

Visi

Sekolah, Berkwalitas, Berbudaya dan Taqwa

Misi

1. Meningkatkan mutu pendidikan SMP Negeri 17 Bandar Lampung
2. Menumbuhkan sikap profesional guru dan karyawan
3. Meleksanakan Proses Belajar Mengajar (PBM) secara efektif efisien
4. Meningkatkan Demokrasi Sekolah
5. Menumbuhkan semangat warga sekolah untuk berprestasi
6. Menciptakan lingkungan yang sehat dan iklim yang harmonis
7. Meningkatkan Keimanan dan Ketaqwaan terhadap Tuhan YME
8. Menanamkan kesadaran dalam melanjutkan kewajiban beragama
9. Menyelenggarakan berbagai kegiatan dibidang keagamaan.

Alasan yang digunakan untuk memilih SMPN 17 Bandar Lampung adalah salah satu sekolah yang cukup berprestasi. Sekolah dengan penerapan Manajemen Berbasis Sekolah ini memiliki prestasi yang baik diantaranya meliputi prestasi dalam hal kegiatan belajar mengajar dan prestasi dalam menghasilkan lulusan atau *output* yang siap kerja.

Tabel 5 : **Struktur Organisasi sekolah**

No	N A M A	NIP	JABATAN
1	Pudjijono, S.Pd.M.MPd	19570717 198003 1 016	KepSekolah
2	Ida Nilia, S.Pd	19630507 198412 2 001	WK Humas /Prasarana
3	R.Sihombing, S.Pd,M.M	19581116 198703 2 002	Guru.
4	Drs.Imron Naibaho,,M.M	19610228 198602 1 003	Wk Kurikulum
5	Mhd.Muaidisyah, B A	19551212 198303 1 020	Guru.
6	Siswono, S.Pd,M.M	19561225 197711 1 001	Guru.
7	Hj.Suhartini, S.Pd,M.MPd	19561110 198603 2 002	Guru.
8	Lili Kencanawati.S.Pd	19610908 198403 2 004	Guru.
9	Susilawati, S.Pd	19611206 198110 2 001	Guru.
10	Aswandi, S.Pd,M.M	19611217 198303 1 005	WK Kesiswaan
11	Asmara Dewi,S.Pd	19620314 198301 2 001	Guru.
12	Dra.Hj.Syamsuryati,	19640220 199011 2 001	Guru.
13	Asnah Jamal	19560823 1980032 004	Guru.
14	Roida Purba,S.Pd	19611231 198702 2 010	Guru.
15	Syari Fausiana, S.Pd,M.M	19700210 199512 2 010	Guru.
16	Hj.Mastur Aini, S.Pd	19561112 198701 2 001	Guru.
17	Huzairin, S.,Pd	19600911 198412 1 001	Guru.
18	Yusnaini, S.Pd,M.M	19610712 198301 2 002	Guru.
19	Muh.Yusuf, S.Pd	19640414 198803 1 003	Guru.
20	Maride Manullang, S.Pd	19620801 198803 2 005	Guru.
21	Hj.Yunila, S.Pd	19660613 199012 2 001	Guru.
22	Sriyanto, S.Pd	19630715 198703 1 009	Guru.
23	Hj.Maisaroh	19580815 198301 2 004	Guru.
24	Hj.Barnasuri,S.Pd	19650521 199003 2 003	Guru.
25	Tiangur L. Gaol, S.Pd	19650604 199102 2 002	Guru.
26	Hj.Erna Dewi, S.Pd	19720907 199802 2 001	Guru.
27	Rika Nora, S.Pd	19701101 199903 2 002	Guru.
28	Ferlinawati, S.Pd	19660531 199002 2 003	Guru.
29	Maleha, S.Pd	19710429 199802 2 001	Guru.
30	Maria Audy Berty S.Pd	19830120 200804 2 002	Guru.
31	Yuly Budiasih, S.Si	19770728 200902 2 002	Guru.

2. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 17 Bandar Lampung, terletak di Tempatnya di Jln.abadi negara No.09,Kelurahan Gulak Galik, Kecamatan Teluk Betung Utara Bandar Lampung. Penetapan lokasi penelitian sangat penting dalam rangka mempertanggung jawabkan data yang diperoleh. Maka lokasi penelitian perlu ditetapkan terlebih dahulu. Sejarah singkat berdirinya SMPN 17 Bandar Lampung SMP Negeri 4 Teluk Betung didirikan pada tanggal 20 Novemeber 1984. Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Sebagai variabel bebas adalah MBS (X) dan yang sebagai variabel terikat adalah kinerja guru (Y).

Berikut ini akan diuraikan deskripsi data penelitian yang meliputi harga rerata (*mean*), standar deviasi, dan frekuensi serta histogram penelitian dari semua variabel.

a. Deskripsi Variabel MBS (X)

Berdasarkan analisa deskriptif yang diolah dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 17.0 for Windows*, untuk variabel MBS (X) dapat diketahui rerata (*mean*)=18,07, dan standar deviasi (SD)=9,285. Selain data tersebut dapat diketahui pula nilai maksimum=96 dan nilai minimum=60. Berikut adalah perhitungannya sehingga dapat dibuat tabel distribusi frekuensi.

Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 30 \\ &= 1 + 3,3 * 1,47 \end{aligned}$$

$$= 5,851 = 5$$

Rentang Data (*Range*)

Rentang data = Data terbesar – data terkecil + 1

$$= 96 - 60 + 1 = 37$$

Panjang Kelas

Panjang kelas = Rentang data : jumlah kelas interval

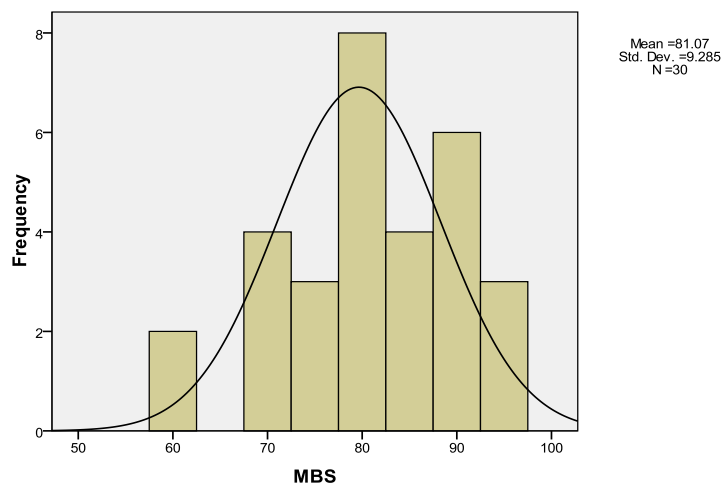
$$= 37 : 5 = 7,4 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

Tabel 6 : Distribusi Frekuensi Data MBS

No.	Kelas Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	60 – 67	2	6,66
2	68 – 74	5	16,66
3	75 – 81	8	26,66
4	82 – 88	8	26,66
5	89 – 97	7	23,33
Jumlah		30	100

Data Primer diolah

Histogram



Gambar 1 : Histogram Distribusi Frekuensi Data MBS

b. Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan analisa deskriptif yang diolah dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 17.0 for Windows*, untuk variabel kinerja guru (X) dapat diketahui rerata (*mean*)= 81,93, dan standar deviasi (SD)=8,416. Selain data tersebut dapat diketahui pula nilai maksimum=97 dan nilai minimum=60. Berikut adalah perhitungannya sehingga dapat dibuat tabel distribusi frekuensi.

Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 30 \\ &= 1 + 3,3 * 1,47 \\ &= 5,851 = 5 \end{aligned}$$

Rentang Data (*Range*)

$$\text{Rentang data} = \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} + 1$$

$$= 97 - 60 + 1 = 38$$

Panjang Kelas

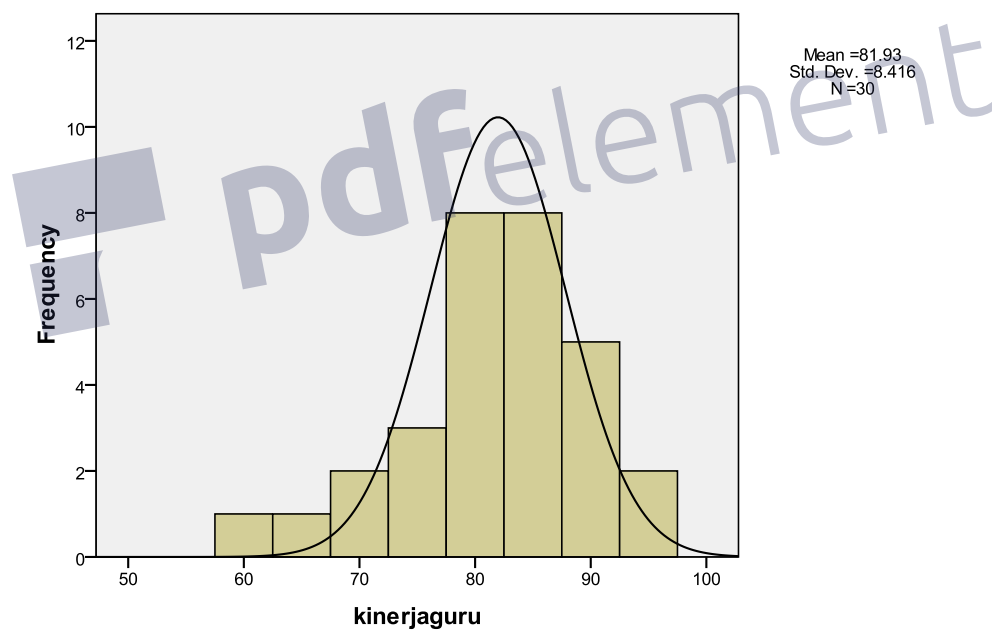
$$\text{Panjang kelas} = \text{Rentang data} : \text{jumlah kelas interval}$$

$$= 38 : 5 = 7,6 \text{ dibulatkan menjadi } 8$$

Tabel 7: **Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru**

No.	Kelas Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	60 – 68	2	6,66
2	69 – 75	3	10
3	76 – 82	10	33,34
4	83 – 89	11	36,66
5	90 – 98	4	13,34
Jumlah		30	100

Data Primer diolah

HistogramGambar 2 : **Histogram Distribusi Frekuensi Data MBS**

3. Gambaran Hasil Jawaban Responden

Hasil jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner di SMP N 17 Bandar Lampung yang merupakan jawaban bagian dari variable penelitian:

a. Manajemen Berbasis Sekolah (X)

Distribusi hasil jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner di SMP N 17 Bandar Lampung berdasarkan variabel manajemen berbasis sekolah dapat dilihat berdasarkan tabel berikut:

Tabel 8

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel MBS

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	MBS1	4	13,33	14	46,67	12	6,67	0	0	0	0	30	100
2	MBS2	3	10	18	60	9	30	0	0	0	0	30	100
3	MBS3	7	23,33	17	56,67	6	20	0	0	0	0	30	100
4	MBS4	5	16,67	21	70	4	13,33	0	0	0	0	30	100
5	MBS5	6	20	18	60	5	16,67	0	0	0	0	30	100
6	MBS6	7	23,33	20	66,67	3	10	0	0	0	0	30	100
7	MBS7	1	3,33	22	73,33	7	23,33	0	0	0	0	30	100

8	MBS8	4	13,33	19	63,33	6	20	0	0	0	0	30	100
9	MBS9	1	3,33	21	70	8	26,67	0	0	0	0	30	100
10	MBS10	5	16,67	19	63,33	5	16,67	1	3,33	0	0	30	100
11	MBS11	8	26,67	16	53,33	5	16,67	1	3,33	0	0	30	100
12	MBS12	7	23,33	18	60	5	16,67	0	0	0	0	30	100
13	MBS13	10	33,33	16	53,33	4	13,33	0	0	0	0	30	100
14	MBS14	5	16,33	20	66,67	5	16,67	0	0	0	0	30	100
15	MBS15	12	40	15	50	3	10	0	0	0	0	30	100
16	MBS16	14	46,67	13	43,33	3	10	0	0	0	0	30	100
17	MBS17	10	33,33	17	56,67	3	10	0	0	0	0	30	100
18	MBS18	9	30	19	63,33	2	6,67	0	0	0	0	30	100
19	MBS19	7	23,33	21	70	2	6,67	0	0	0	0	30	100
20	MBS20	12	40	16	53,33	2	6,67	0	0	0	0	30	100

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016

Keterangan: F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju. Dimana hasil terbanyak jawaban responden menjawab setuju terdapat pada pernyataan nomor 7 yaitu Pimpinan sekolah kami mampu mengkoordinasikan mitra kerjanya baik perorangan maupun antar bidang, dengan responden sebanyak 22 orang atau persentase sebesar 73,33%. Dan hasil terkecil yaitu tidak setuju terdapat pada pernyataan nomor 9 dan 10 yaitu Sekolah kami melakukan seleksi masuk dalam penjarangan calon siswa baru dan Siswa aktif dalam mengikuti program yang diselenggarakan di sekolah kami 2 orang atau presentase sebesar 3,33%.

b. Kinerja Guru (Y)

Distribusi hasil jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner SMP Negeri 17 Bandar Lampung berdasarkan variabel pelayanan publik dapat dilihat berdasarkan tabel berikut:

Tabel 9
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Guru

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	kinerja1	4	13,33	19	63,33	5	25	2	6,67	0	0	30	100
2	kinerja2	2	6,67	21	70	5	21,43	2	6,67	0	0	30	100
3	kinerja3	9	30	18	60	2	14,28	1	3,33	0	0	30	100
4	kinerja4	7	23,33	22	73,33	2	10,71	0	0	0	0	30	100

5	kinerja5	6	20	19	63,33	4	14,29	1	3,33	0	0	30	100
6	kinerja6	7	23,33	21	70	2	8,93	0	0	0	0	30	100
7	kinerja7	4	13,33	19	63,33	5	17,86	2	6,67	0	0	30	100
8	kinerja8	4	13,33	20	66,67	4	16,07	1	3,33	0	0	30	100
9	kinerja9	1	3,33	24	80	4	21,43	1	3,33	0	0	30	100
10	kinerja10	9	30	17	56,67	3	14,29	1	3,33	0	0	30	100
11	kinerja11	7	23,33	18	60	3	10	1	3,33	1	3,33	30	100
12	kinerja12	8	26,67	17	56,67	3	10	2	6,67	0	0	30	100
13	kinerja13	10	33,33	19	63,33	1	3,33	0	0	0	0	30	100
14	kinerja14	8	26,67	18	60	4	13,33	0	0	0	0	30	100
15	kinerja15	12	40	17	56,67	1	3,33	0	0	0	0	30	100
16	kinerja6	11	36,67	17	56,67	2	6,67	0	0	0	0	30	100
17	kinerja17	10	33,33	19	63,33	1	3,33	0	0	0	0	30	100
18	Kinerja18	9	30	19	63,33	2	6,67	0	0	0	0	30	100
19	kinerja19	8	26,67	21	70	1	3,33	0	0	0	0	30	100
20	kinerja20	11	36,67	18	60	1	3,33	0	0	0	0	30	100

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2016

Keterangan: F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju. Dimana hasil terbanyak jawaban responden menjawab setuju terdapat pada pernyataan nomor 9 yaitu Sekolah kami melakukan seleksi masuk dalam penjurangan calon siswa baru, dengan responden sebanyak 24 orang atau persentase sebesar 80%. Dan hasil terkecil yaitu sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan nomor 11 yaitu Sekolah kami membuat suatu sistem/mekanisme untuk mempertanggungjawabkan program dengan hasilnya., dengan responden sebanyak 1 orang atau presentase sebesar 3,33%

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Manajemen Berbasis Sekolah

Uji validitas merupakan suatu instrumen yang dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dari variable-variabel yang diteliti. Untuk mengetahui tingkat validitas, Pengukuran validitas yang penulis lakukan dengan menggunakan metode komputersasi SPSS 16 dengan menggunakan rumus *product moment person* dan dengan nilai signifikansi yang sebesar 0,05 dengan jumlah responden sebanyak 30. Adapun hasil output perhitungan uji validitas yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Instrumen MBS

MBS	R Hitung	R Tabel	Valid/Tidak Valid
MBS_1	0,642	0,361	Valid
MBS_2	0,708	0,361	Valid
MBS_3	0,649	0,361	Valid
MBS_4	0,801	0,361	Valid
MBS_5	0,754	0,361	Valid
MBS_6	0,700	0,361	Valid
MBS_7	0,647	0,361	Valid
MBS_8	0,696	0,361	Valid
MBS_9	0,689	0,361	Valid
MBS_10	0,753	0,361	Valid
MBS_11	0,786	0,361	Valid
MBS_12	0,824	0,361	Valid
MBS_13	0,803	0,361	Valid
MBS_14	0,715	0,361	Valid
MBS_15	0,858	0,361	Valid
MBS_16	0,835	0,361	Valid
MBS_17	0,792	0,361	Valid
MBS_18	0,788	0,361	Valid
MBS_19	0,719	0,361	Valid
MBS_20	0,645	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variable X dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. Pada hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS, dengan kriteria bahwa hasil alpha hitung $>$

0,60 maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik. Adapun hasil dari *output* SPSS sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas (X)

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1.	Manajemen Berbasis Sekolah	0,956	Reliabel

Sumber: data primer diolah tahun 2016

Dari hasil uji reabilitas dapat dilihat pada *output Reability Statistic* didapatkan perhitungan koefisien *Cronbach's Alpha* diatas sebesar $0,956 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut realibel.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Guru

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

Kinerja	R Hitung	R Tabel	Valid/Tidak Valid
Kinerja_1	0,750	0,361	Valid
Kinerja_2	0,703	0,361	Valid
Kinerja_3	0,571	0,361	Valid
Kinerja_4	0,512	0,361	Valid
Kinerja_5	0,773	0,361	Valid
Kinerja_6	0,659	0,361	Valid
Kinerja_7	0,750	0,361	Valid
Kinerja_8	0,549	0,361	Valid
Kinerja_9	0,515	0,361	Valid
Kinerja_10	0,664	0,361	Valid
Kinerja_11	0,686	0,361	Valid
Kinerja_12	0,674	0,361	Valid
Kinerja_13	0,656	0,361	Valid

Kinerja_14	0,679	0,361	Valid
Kinerja_15	0,823	0,361	Valid
Kinerja_16	0,685	0,361	Valid
Kinerja_17	0,633	0,361	Valid
Kinerja_18	0,537	0,361	Valid
Kinerja_19	0,614	0,361	Valid
Kinerja_20	0,537	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variable Y dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Begitu pula dengan uji Validitas Product Pearson Correlation, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid.

Dari hasil uji validitas diatas ternyata koefisien korelasi semua butir pertanyaan lebih dari r_{tabel} yaitu 0,361, maka dengan demikian semua item pertanyaan tentang Kepemimpinan Demokratismanajemen berbasis sekolah terhadap kinerja guru, sudah valid.

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y)

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1.	Kinerja Guru	0,925	Reliabel

Sumber: data primer diolah tahun 2016

Dari hasil uji reabilitas dapat dilihat pada *output Reability Statistic* didapatkan perhitungan koefisien *Cronbach's Alpha* diatas sebesar $0,925 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut realibel.

Ali Idris Soentoro menyatakan bahwa jika nilai $r_\alpha \geq 0,60$ maka dikatakan keseluruhan data tersebut sudah reliabel. Jika uji reliabilitas dengan metodologi *Alpha Cronbach* (r_α) menunjukkan nilainya ($r_\alpha < 0,60$, maka dikatakan instrumen penelitian tersebut tidak reliabel.

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai Alpha Manajemen Berbasis Sekolah (X) sebesar 0,956 dan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,925 dan kesimpulannya kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alphanya $> 0,60$. Ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisiten dalam mengukur gejala yang sama.¹

5. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dengan bantuan *SPSS 17*. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi tahap uji persyaratan analisis dan tahap uji hipotesis.

¹ Ali Idris Soentoro, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta, 2015, h.135

a. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Diperoleh hasil perhitungan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 14

Hasil Pengujian Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.43142733
Most Extreme Differences	Absolute	.168
	Positive	.168
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.923
Asymp. Sig. (2-tailed)		.362

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data diolah menggunakan *Spss17*, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,362 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data manajemen berbasis sekolah (X) dan kinerja guru (Y) berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Diperoleh hasil perhitungan uji linieritas dengan menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program *Statistical Product & Service Solution 17.00 (SPSS)* sebagai berikut:

Tabel 15
Hasil Pengujian Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJ A * MBS Between (Combined) Groups	1529.200	18	84.956	1.279	.345
Linearity	253.825	1	253.825	3.821	.076
Deviation from Linearity	1275.375	17	75.022	.129	.429
Within Groups	730.667	11	66.424		
Total	2259.867	29			

Sumber : data diolah menggunakan *SPSS17*, 2016

Berdasarkan tabel di atas, di peroleh nilai signifikansi= 0,429> dari 0,05. Yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable manajemen berbasis sekolah (X) dengan kinerja guru (Y).

6. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas rumusan masalah. Untuk itu hipotesis harus diuji kebenarannya secara empiris. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Product Moment*. Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Adapun hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

Ha : “ Terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen berbasis sekolah terhadap kinerja guru”.

Ho : “ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen berbasis sekolah terhadap kinerja guru”.

Koefisien korelasi dicari untuk menguji hipotesis dengan melihat seberapa besar pengaruh MBS (X) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menggunakan bantuan program komputer *SPSS versi 17.0 for Windows*, didapatkan koefisien korelasi antara X terhadap Y sebesar 0,438. Nilai koefisien korelasi ini selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 16

Correlations

		MBS	Kinerja
MBS	Pearson Correlation	1	.438
	Sig. (2-tailed)		.262
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.438	1
	Sig. (2-tailed)	.262	
	N	30	30

Tabel 17

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.237	.221	10.616

a. Predictors: (Constant), MBS

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 18 : Koefisien Korelasi X Terhadap Y

Korelasi	Rhitung	rtabel	R ²
X terhadap Y	0,438	0,361	0,237

Pada tabel terlihat bahwa rhitung lebih besar dari rtabel ($0,438 > 0,361$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 yang berbunyi “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara MBS terhadap kinerja guru di SMP Negeri 17 Bandar Lampung”, **ditolak**. Sebaliknya H_a “Terdapat pengaruh yang signifikan antara MBS terhadap kinerja guru di SMP Negeri 17 Bandar Lampung”, **diterima**.

Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh nilai korelasi antara X dan Y sebesar 43,8%. Selain itu, sebesar 23,7% variabel Y dijelaskan oleh variabel X dan sekitar ($100\% - 23,7\% = 76,3\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Dengan kata lain, MBS memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 23,7%.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh manajemen berbasis sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 17 Bandar Lampung. Manajemen berbasis sekolah adalah manajemen yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah (siswa, guru, kepala sekolah, karyawan, orang tua siswa, dan masyarakat) untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan. Untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah secara optimal yang mempunyai fungsi terdiri dari merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), mengarahkan (*directing*), mengkoordinasikan (*coordinating*), mengawasi (*controlling*), dan mengevaluasi (*evaluation*). Gaffar (Mulyasa) mengemukakan bahwa manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama yang sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan dari hasil analisis pada instrumen ubahan manajemen berbasis sekolah dan kinerja guru, semua butir pertanyaan yang telah diujikan kepada responden (guru) dinyatakan valid dan reliabel. Sesuai dengan teori yang

dikemukakan oleh Sugiyono menyebutkan instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Analisis hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh MBS terhadap kinerja guru secara positif dan signifikan. Hasil analisis menunjukkan korelasi variabel bebas dengan variabel terikat adalah 0,438 dan $R^2 = 0,237$. Hasil tersebut memiliki arti bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan antara MBS terhadap kinerja guru di SMP Negeri 17 Bandar Lampung”, **diterima**. Pengaruh MBS terhadap kinerja guru sebesar 23,7% dan sebesar 76,3% merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Indikator terhadap kinerja guru dapat ditunjukkan mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, pembimbingan, serta pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Sesuai dengan visi dan misi, SMP Negeri 17 Bandar Lampung mengharapkan peningkatan *output*, baik berupa prestasi akademik maupun non akademik. Oleh karena itu, peran yang dilakukan oleh guru sangat penting dalam peningkatan *output* tersebut. Hal ini dapat dicapai secara baik ketika ada ketercapaian faktor yang mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal.

Salah satu faktor tersebut adalah dengan adanya penerapan manajemen yang baik di sekolah. Berkaitan dengan hal ini Depdiknas, mengemukakan bahwa MBS merupakan model pengelolaan yang memberikan otonomi lebih besar kepada

sekolah. Dengan otonomi yang lebih besar pula, maka sekolah memiliki kewenangan yang lebih besar dalam mengelola sekolahnya sehingga sekolah lebih mandiri. MBS merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Dengan MBS, guru beserta sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode, dan teknik-teknik pembelajaran yang paling efektif guna meningkatkan prestasi siswa, baik prestasi akademik maupun non akademik

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan antara lain:

1. Penelitian ini hanya mengambil responden dari populasi guru yang menilai kinerja diri sendiri, sehingga dalam pengisian angket kemungkinan responden tidak menilai secara objektif.
2. Penelitian ini hanya mengambil satu faktor saja yang diperkirakan mempengaruhi kinerja guru. Namun hasil penelitian ini tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, terbukti dengan diketahuinya nilai sumbangan MBS sebesar 23,7%, sehingga masih sisa 76,3% yang belum dapat dijelaskan karena kemungkinan ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Manajemen Berbasis Sekolah dan kinerja guru di SMP Negeri 17 Bandar Lampung memiliki kecenderungan sangat baik. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Manajemen Berbasis Sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 17 Bandar Lampung, dengan nilai korelasi antara X dan Y sebesar 43,8%. Selain itu, sebesar 23,7% variabel Y dijelaskan oleh variabel X dan sekitar $(100\% - 23,7\% = 76,3\%)$ dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Dengan kontribusi manajemen berbasis sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 23,7% sehingga masih ada 76,3% faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Di SMP Negeri 17 Bandar Lampung telah menunjukkan kecenderungan yang sangat baik. Dengan demikian, keadaan ini hendaknya dapat ditingkatkan, yaitu melalui upaya-upaya penyelenggaraan tata kelola yang baik yaitu dengan adanya partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas.

2. Kinerja guru telah menunjukkan kecenderungan yang sangat baik. Hal ini hendaknya dapat ditingkatkan, bahkan lebih ditingkatkan lagi sehingga peserta didik memiliki prestasi yang baik dalam bidang akademik maupun non akademik, serta dapat menghasilkan lulusan yang siap kerja.
3. Peneliti lain diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian dengan melakukan penelitian pada variabel lain misalnya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, maupun lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, serta melakukan pada populasi yang lebih luas dan menggunakan desain penelitian yang lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksar, 1996.
- Budiarti, Dyah. *Pengaruh Pendidikan, Pangkat & Perhatian Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kec. Purwojati Banyumas*. Tesis. Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri, 2006.
- Depdiknas, *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, 2007.
- Landy, F. J. & Farr, J. L. *The Measurement of work performance: method, theory and applications*. Oval Road London: Academic Press, 1983.
- Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Usman Uzer, Moh. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006.
- Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003.
- Pidarta, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Sudjana, Nana. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru, 1998.
- Syaeful, Sagala. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV. Alfabets, 2009.
- Syafaruddin, *Efektivitas Kebijakan Pendidikan: konsep, strategi, dan aplikasi kebijakan menuju organisasi sekolah efektif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Supardi, *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014.
- Suparlan. *Manajemen Berbasis Sekolah: Dari Teori Sampai Dengan Praktik*, Sinar Jakarta: Grafika, 2014.

- Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung, Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Statika Untuk Penelitian*. Bandung :Alfabeta, 2011.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung :Alfabeta, 2008.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2006.
- Suliso, Eko. *Dasar-dasar Pendidikan*. Semarang: Effar Publishing, 1990.
- Terry, George R. *Principles of Management*. Ontario: Irwin Dorsey Ltd, 1977.
- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah: Dinamika Pendidikan No.1/Th.VII/2000, Maret 2000*. Yogyakarta: FIP UNY, 2000.
- Uno, H. B. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Wikipedia, *Tentang Manajemen Berbasis Sekolah*. Diambil tanggal 27 februari 2016, dari <http://ManajemenBasisSekolah:ModelStrategi MengembangkanKeunggulanBasisKolaborasi>, 2009.
- Zainal, Aqib. *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. Surabaya: Insan Cendekia, 2002.
- Zainuddin, *Reformasi Pendidikan: Kritik kurikulum dan manajemen berbasis sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.